



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE STRALCIO DISCIPLINA INCARICHI E.Q. 2023 - 2025

In data 2 NOV 2023 alle ore 11.00 presso la residenza municipale del Comune di CRESPINA LORENZANA, ha avuto luogo l'incontro tra:

✓ **la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente	MATTERA Rosanna	Segretario comunale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	SANTORO Elena	Responsabile Area 1	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	TAMPUCCI Daniela	Responsabile Area 2	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	MELANI Luca	Responsabile Area 3	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	COLI Angelo	Responsabile Area 4	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	TAMBERI Alessandro	Responsabile Area 5	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

✓ **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	ORSINI Silvia	CGIL FP	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	BOLOGNI Furio	UIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	CIAMPI Maria Angela	CISL FP	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	CARLONI Carlo		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	DUCCI Leonardo		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	FERRINI Simone		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	GORRERI Marina		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente **Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) DISCIPLINA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>Mattera</u>	OO.SS.CISL-FP <u>Maria Angela Ciampi</u>
Componente <u>Carlo Carloni</u>	OO.SS.CGIL-FP <u>Furio Bologni</u>
Componente <u>Daniela Tampucci</u>	OO.SS.UIL-FPL <u>Leonardo Ducci</u>
Componente <u>Luca Melani</u>	R.S.U.Aziendale <u>Carlo Carloni</u>
Componente <u>Angelo Coli</u>	R.S.U.Aziendale <u>Leonardo Ducci</u>
Componente <u>Alessandro Tamberi</u>	R.S.U.Aziendale <u>Simone Ferrini</u>
	R.S.U.Aziendale <u>Marina Gorreri</u>



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

Piazza C. Battisti, 22 - C.A.P. 56040 - CF 90054240503 - p.IVA 02117780508 - Tel. 050/634711 - Fax 050/634740
www.comune.crespinalorenzana.pi.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE STRALCIO DISCIPLINA INCARICHI E.Q.

2023/2025

Comune di Crespina Lorenzana
(Sottoscrizione autorizzata dalla G.C. con atto n. 92 del 12/10/2023)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DISCIPLINA INCARICHI DI E.Q.

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro (2019/2021) sottoscritto in data 16 Novembre 2022, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16 Novembre 2022 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego» e s.m.i. ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.117 in data 29/12/2016;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 Novembre 2022, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso ha validità PER IL TRIENNIO 2023-2025;
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo nel rispetto della normativa vigente;
4. Si dà atto che tale contratto è relativo alla **disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito di E.Q.) negli Enti privi di dirigenza** come previsto dal CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre, apposita richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



Art. 3 Area degli incarichi di E.Q.

1. Per il conferimento e per la graduazione degli incarichi di E.Q. si terrà conto di quanto indicato nel regolamento contenente i "criteri generali per il conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di E.Q." approvato con delibera di giunta comunale n. 91 del 12/10/2023 a seguito di confronto con la parte sindacale (allegato A).
2. Si dà atto che il nucleo di valutazione procederà alla pesatura da proporre alla giunta comunale in applicazione del Regolamento di metodologia di graduazione degli incarichi di EQ)
3. Le parti si accordano che, la quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, può essere incrementata, solo a condizione che la somma del fondo contrattazione integrativa e di quella destinata agli incarichi di cui all'art. 16 (E.Q.) prevista per l'annualità in esame, avvenga complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (inferiore all'importo 2016)
4. E' fatto salvo comunque il rispetto del limite imposto dall'art. 17, comma 2 o comma 3 del CCNL 16/11/2022.

Art. 4 Procedure di valutazione degli incarichi di E.Q.

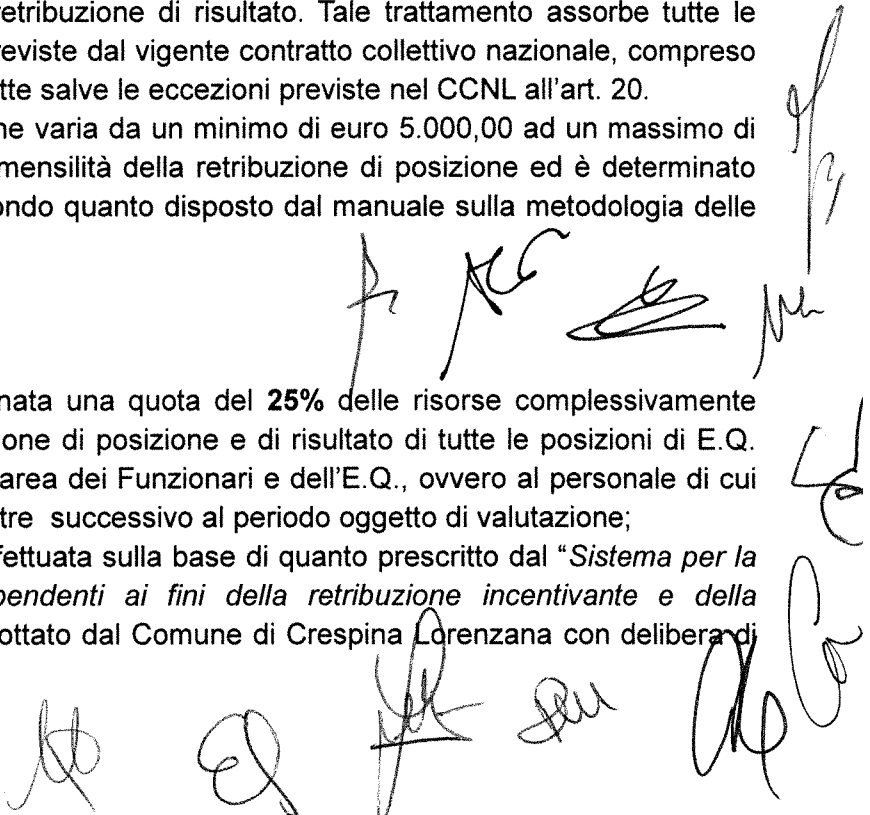
1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano state attribuiti gli incarichi di E.Q. sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Ente. Trova applicazione il SMVP in vigore per l'Ente.
2. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico, solo nel caso in cui la revoca dipenda da specifico accertamento di risultato negativo.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 6 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nell'area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 5 Retribuzione di posizione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di E.Q. è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatte salve le eccezioni previste nel CCNL all'art. 20.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 18.000,00 annuo lordo per tredici mensilità della retribuzione di posizione ed è determinato sulla base della pesatura effettuata secondo quanto disposto dal manuale sulla metodologia delle posizioni organizzative.

Art. 6 Retribuzione di risultato

Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota del **25%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di E.Q. E' attribuita al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'E.Q., ovvero al personale di cui all'art 16 comma 4, entro il primo semestre successivo al periodo oggetto di valutazione; La valutazione delle prestazioni verrà effettuata sulla base di quanto prescritto dal "Sistema per la valutazione della performance dei dipendenti ai fini della retribuzione incentivante e della progressione economica orizzontale" adottato dal Comune di Crespina Lorenzana con delibera di giunta comunale n. 117 del 29/12/2016;



Art.7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina la quota del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico *ad interim*;
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente nel 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;
- d) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 16 comma 4 del CCNL

Art. 8 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1 lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.

1. Le parti, in attuazione dell'art. 7 comma 4 lett. j) del CCNL prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, nel Comune di Crespina Lorenzana sono i seguenti:

- o Gli incentivi di cui all'art. 45 del d.lgs. 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, che non possono superare l'importo del trattamento economico complessivo annuo lordo.
- o Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate),



complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, che non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

2. I relativi incentivi secondo i criteri e le modalità stabiliti in sede regolamentare vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo pari al **100%** di quanto spettante.

Art. 9 Individuazione budget per incarichi di E.Q.

1. L'ente provvede a destinare per il triennio 2023/2025, nei limiti e con i criteri di cui al CCNL funzioni locali del 16/11/2022, le seguenti risorse:

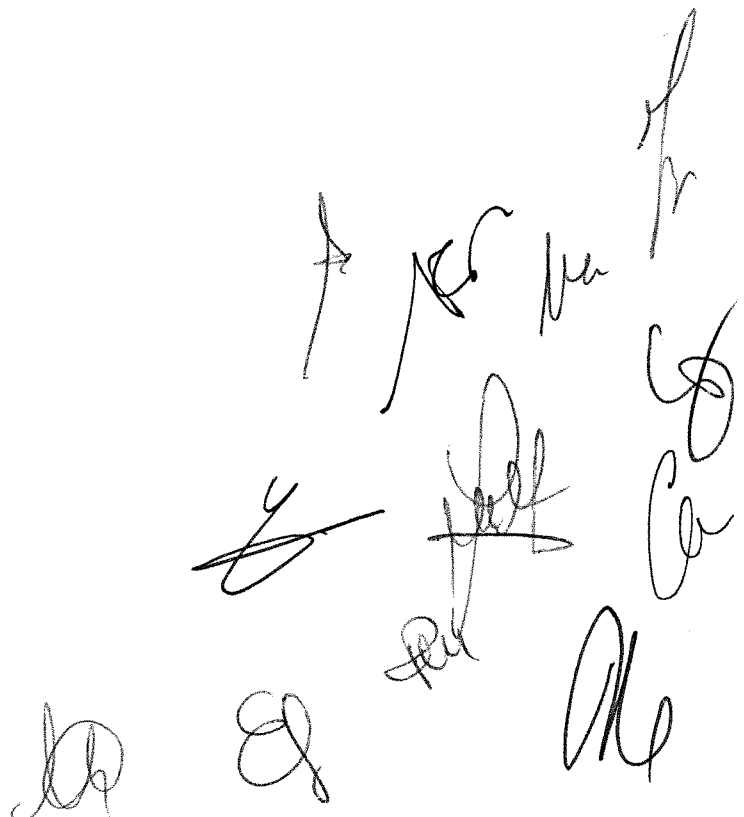
- Per la retribuzione di posizione in ragione annua euro 62.051,99
- Per la retribuzione di risultato in ragione annua euro 15.513,00 (25%)
- E così nel complesso euro 77.564,99

2. L'importo di cui al precedente punto 1, è interamente finanziato con mezzi propri e trova copertura nell'ambito delle risorse finanziarie regolarmente previste nel bilancio di previsione dell'esercizio di competenza definitivamente approvato.

3. Le risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q. rispettano il limite di cui all'art. 23 comma 1 e 2 del D.Lgs n. 75/2017 e il limite annuo complessivo del trattamento accessorio dell'Ente non supera quello relativo all'anno 2016;

Art.10 Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the left, a smaller one in the center, and several initials or shorter signatures on the right side. The handwriting is cursive and somewhat informal.

100



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

Piazza C.Battisti, 22 - C.A.P. 56040 – CF 90054240503 - p.IVA 02117780508 - Tel. 050/634711 -
Fax 050/634740
www.comune.crespinalorenzana.pi.it

**CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA
DEGLI INCARICHI DI E.Q.**

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 1 Finalità

1. Il presente manuale è volto a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi (già) di posizione organizzativa (P.O.), oggi denominati di Elevata Qualificazione, di seguito indicati con l'acronimo E.Q. a seguito delle modifiche intervenute con il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.
2. Il conferimento di incarichi di E.Q. costituisce uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.

Art. 2 Destinatari

1. Il presente manuale costituisce stralcio del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come da ultimo modificato ed integrato con Deliberazione n. 117 del 29/12/2016.

Art. 3 Tipologie di incarico

1. Le posizioni organizzative sono incarichi a termine, rinnovabili, aventi a oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza oppure di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Gli incarichi di E.Q. si distinguono in gestionali e professionali, in relazione al contenuto delle prestazioni ed alla relativa responsabilità per:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*.
3. In sede di istituzione o attivazione dell'incarico è declinato lo specifico profilo di ruolo, da cui risultano:
 - i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell'incarico
 - le aree di risultato da conseguire
 - gli eventuali requisiti professionali e culturali specifici
 - il peso dell'incarico e la relativa valorizzazione economica
4. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'area e profilo di inquadramento.

Art. 4 Graduazione degli incarichi

I criteri per la graduazione degli incarichi sono stati approvati con apposito Manuale operativo.

Art. 5 Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. in possesso dei seguenti requisiti :
 - aver ottenuto, negli ultimi tre anni , valutazioni delle prestazioni pari almeno a 40/50 o 80/100 sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance organizzative e individuali;



- insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - non aver subito sanzioni disciplinari nel biennio precedente;
 - insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D. Lgs 39/2016 e DPR 62/2013 e s.m.i.
2. Detti requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso interno, volto alla formazione di una lista di aspiranti agli incarichi.
 3. L'incarico di E.Q. è incompatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale; ai fini del conferimento di un incarico di E.Q. , il dipendente idoneo, con contratto di lavoro a tempo parziale, dovrà necessariamente rientrare a tempo pieno, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Art. 6 Procedure di conferimento degli incarichi e rotazione

1. L'Ente procede all'emissione di un avviso interno al fine di acquisire la disponibilità degli aspiranti ad un incarico di E.Q. All'avviso viene data adeguata pubblicità, mediante pubblicazione sul sito internet e diffusione al personale interessato.
2. Entro il termine di scadenza previsto dall'avviso gli aspiranti dovranno presentare apposita domanda corredata dal curriculum professionale e formativo, firmato ed autocertificato.
3. Non verranno prese in considerazione domande pervenute fuori termine o redatte con modalità diverse da quelle previste dall'avviso interno.
4. L'Ufficio Risorse Umane provvede alla formulazione ed approvazione di una lista di aspiranti in possesso dei requisiti di ammissione.
5. Gli aspiranti inseriti nella lista possono richiedere l'aggiornamento del proprio curriculum formativo e professionale nell'arco di vigenza della lista stessa, qualora acquisiscano titoli utili per concorrere all'affidamento degli incarichi.
6. Per la copertura di un incarico di E.Q. il Sindaco prende in esame la lista degli aspiranti appartenenti al corrispondente profilo professionale. Analizza quindi i curricula ed eventualmente i fascicoli personali dei possibili aspiranti (comprese le schede di valutazione della performance individuale) in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare.
7. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.
8. Ove possibile in relazione all'assetto organizzativo, si potrà prevedere la rotazione dei titolari di incarico di E.Q., qualora siano opportune misure organizzative preventive di dinamiche improprie nella gestione amministrativa
9. L'Ente adotta modalità procedurali volte a dare diffusione, anche mediante pubblicazione in apposita sezione del sito internet istituzionale, delle mappature degli incarichi di E.Q. esistenti nell'ente.
10. In caso di assenza di candidature o di valutazione di inidoneità degli aspiranti, il Sindaco conferirà l'incarico a dipendenti dell'area Funzionari ed E.Q. che pur non avendo presentato domanda, abbiano i requisiti di professionalità adeguati a ricoprire l'incarico.

Art. 7 Conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco che identifica:
 - le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione

- il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo
 - i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico
 - le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare.
2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

Art. 8 Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di E.Q. hanno durata minima di un anno e massima triennale.
2. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
- cessazione del rapporto di lavoro del dipendente titolare di incarico di E.Q. per dimissioni, pensionamento, trasferimento in altro Ente, ecc.
 - trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del dipendente titolare di incarico di E.Q.
 - revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 10
 - rinuncia all'incarico da parte del titolare, prevista al successivo art. 12
3. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed è soggetto alle determinazioni della Giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

Art. 9 Valutazione dei risultati e delle attività

1. Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di incarico di E.Q. sono soggetti a:
- a. specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
 - b. valutazione al termine dell'incarico;
 - c. eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempimenti rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.
2. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della produttività collettiva secondo i regolamenti e i manuali vigenti tempo per tempo.
3. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico è condizione per l'eventuale rinnovo.
4. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Art. 10 Revoca dell'incarico

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza, con atto scritto e motivato, per:
- a) valutazione annuale gravemente negativa rispetto agli obiettivi affidati. A tal fine il manuale della valutazione deve indicare cosa si intenda con "negativa" rispetto al punteggio assegnato;
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di E.Q.
 - c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
 - d) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - e) accertamento di risultati negativi compiuti, anche nel corso della valutazione annuale, sulla base dei criteri e procedure predeterminate;



- f) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - g) in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale
2. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione della revoca dell'incarico, il Sindaco provvede ad acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla O.S. cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
 3. La revoca dell'incarico di E.Q. comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza

Art. 11 Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. In caso di assenza del titolare dell'incarico di E.Q. , continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione .
2. L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., al Segretario o ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti ed a quanto previsto nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. In caso di mancanza di dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. all'interno dell'area è ammessa la possibilità di attribuire delega di firma e funzioni sostitutive ai dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori.
3. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso, e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce incarico *ad interim*, nell'ambito dello stesso.
4. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

Art. 12 Rinuncia all'incarico

1. Il titolare di incarico di E.Q. può rinunciare, solo qualora non sia apicale nell'area, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 60 giorni.
2. È, in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

Art. 13 Norme transitorie e finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione.
2. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA
Provincia di Pisa

Piazza C.Battisti, 22 - C.A.P. 56040 – CF 90054240503 - p.IVA 02117780508 - Tel.
050/634711 - Fax 050/634740

www.comune.crespinalorenzana.pi.it

**MANUALE
SULLA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DI E.Q.**

1. PREMESSA

Il presente documento descrive il metodo per la pesatura e graduazione degli incarichi (già) di posizione organizzativa (P.O.), oggi denominati di Elevata Qualificazione, di seguito indicati con l'acronimo E.Q. a seguito delle modifiche intervenute con il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022 del Comune di Crespina Lorenzana, in modo sistematico e formalizzato.

Il processo di definizione degli incarichi di E.Q. si può schematicamente suddividere in 3 fasi:

1. Individuazione all'interno dell'assetto organizzativo del Comune di Crespina Lorenzana, e in particolare dell'organigramma, delle posizioni di E.Q. istituite presso ciascuna Area con istituzione della posizione qualora non già presente;
2. Definizione dei criteri per la graduazione di dette posizioni in relazione ai fattori di seguito analizzati (determinando, quindi, l'importanza relativa di una posizione rispetto ad un'altra);
3. Definizione dei criteri e degli indicatori per l'attribuzione della retribuzione di posizione prevista dal contratto di lavoro.

Si costruisce in particolare ai punti 2 e 3 una base formalizzata e fondata su criteri oggettivi che consentono di mettere a confronto e pesare le posizioni di E.Q. e il loro ruolo all'interno dell'organizzazione.

È opportuno chiarire preliminarmente che il sistema di graduazione proposto non costituisce un sistema di valutazione per le persone, ma delle posizioni di E.Q. e dei ruoli all'interno dell'organizzazione aziendale. Rappresenta quindi ad ogni effetto un dispositivo organizzativo aziendale e in nessun modo uno strumento di valutazione delle performance personali o del raggiungimento degli obiettivi. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria della complessità delle posizioni a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che riceveranno l'incarico di posizione.

La graduazione delle posizioni di E.Q. va inteso come uno strumento relativamente dinamico (possibile aggiornamento annuale) e passibile di revisioni al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.

2. I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Nel definire una metodologia per la graduazione delle posizioni di E.Q. occorre accertare un certo grado di oggettività del risultato finale, qualunque metodologia venga elaborata. Per questa ragione, è necessario prestare particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo decisionale della graduazione.

La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.

All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:

- il "tecnico della graduazione" è l'Organismo di valutazione che è chiamato a proporre soluzioni metodologiche al problema della graduazione ed a formulare la proposta di valutazione da proporre alla Giunta Comunale;
- le OO.SS., per quanto previsto dal contratto;
- La Giunta che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia, della pesatura ed al finanziamento della retribuzione di risultato delle E.Q.

3. LA METODOLOGIA PROPOSTA

3.1 IL QUADRO DI RIFERIMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q.

Le fonti di riferimento normativo della presente proposta sono:

- le norme sulla graduazione delle posizioni organizzative previste dal contratto collettivo nazionale EE.LL., in modo particolare si fa riferimento al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.
- il modello organizzativo approvato nonché a quanto definito nel Regolamento per il funzionamento per gli uffici ed i servizi.

3.2 IL METODO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q.

Si intende operare secondo una metodologia mista di tipo sia qualitativo che quantitativo, come di seguito esplicitata.

Innanzitutto è necessario effettuare un primo raggruppamento delle posizioni di E.Q. a seconda che esse si riferiscano a:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Successivamente, nell'ambito di ciascun raggruppamento, è necessario graduare le posizioni attraverso una metodologia quali-quantitativa che ne colga le specificità e che preveda:

- l'esplicitazione dei criteri di graduazione;
- l'attribuzione dei pesi a ciascun criterio di graduazione;
- l'assegnazione del punteggio per ciascun criterio e per ciascuna posizione.

Criteri di graduazione

I criteri di graduazione generali e gli elementi specifici di graduazione sono quelli riportati nella seguente tabella.

	CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE
A	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate	- Consistenza delle risorse umane (dipendenti) - Consistenza delle risorse economiche
B	Complessità gestionale "esterna" dell'unità organizzativa assegnata Complessità gestionale "interna" dell'unità organizzativa assegnata	- Complessità del quadro normativo - Complessità del quadro delle relazioni - Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati - Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) - Articolazione/frammentazione della struttura Organizzativa
C	Responsabilità connessa alla posizione	- Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D	Strategicità della posizione	- Strategicità della posizione

Criteria generali di graduazione

La *consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate* fa riferimento:

- per le risorse umane: al personale assegnato, espresso in termini di costo;
- per le risorse economiche: alla consistenza del budget (intesi come complesso di risorse destinate ad un dato centro di responsabilità per il raggiungimento dei propri obiettivi).

La *complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata* è determinata, da un lato, dalla molteplicità e dall'articolazione delle correlazioni esterne (complessità esterna), dall'altro, dalla molteplicità e dall'articolazione delle interrelazioni interne tra gli "elementi" gestiti (complessità interna).

Per l'analisi della complessità esterna tale parametro di valutazione permette di considerare la complessità e dinamicità:

- del quadro normativo e istituzionale;
- del quadro delle relazioni;
- del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.

Per l'analisi della complessità interna tale parametro di valutazione rappresenta il naturale completamento degli aspetti quantitativi espressi dal primo parametro di complessità organizzativa in quanto introduce elementi di valutazione meno direttamente legati alla "consistenza delle dotazioni" e più attenti ad risvolti qualitativi connessi alla complessità gestionale di tali risorse.

La *responsabilità connessa all'incarico assegnato* fa riferimento alle responsabilità tecnica, amministrativa e contabile connesse alle diverse posizioni.

La *strategicità della posizione* fa riferimento alla rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

Pesi e punteggi

Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.

In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un peso. In particolare i pesi sono i seguenti:

Pesi % dei criteri di graduazione

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	PESI %
Consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate	10
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	30
Responsabilità connesse alla posizione	30
Strategicità della posizione	30
	100

Di seguito viene riportata la scheda di graduazione che verrà utilizzata.

DENOMINAZIONE POSIZIONE			
CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 6	
	A2. Consistenza delle risorse economiche	da 1 a 4	
TOTALE FATTORE		Punti massimi 10	0
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 5	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 5	
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 10	
	B4. Complessità interna	da 1 a 10	
TOTALE FATTORE		Punti massimi 30	0
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	da 1 a 30	
TOTALE FATTORE		Punti massimi 30	0
D. Strategicità della posizione	D1. Responsabilità organizzativa di mandato	Da 1 a 30	
TOTALE FATTORE		Punti massimi 30	0
TOTALE COMPLESSIVO		100	0

Per una completa comprensione dei criteri di valutazione adottati è ora necessario analizzare, per ciascun elemento specifico di valutazione i criteri in base ai quali sono assegnati i punteggi.

A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate

A1. Consistenza delle risorse umane (punteggio da 1 a 6)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale al costo delle risorse umane assegnate ad una data posizione sul totale del costo per le risorse umane dell'ente.

A2. Consistenza delle risorse finanziarie (punteggio da 1 a 4)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alla consistenza delle risorse economiche assegnate ad una data posizione sul totale delle risorse economiche dell'ente. In particolare, è in tale fattore che vengono considerati gli incarichi professionali, le esternalizzazioni dei servizi, ecc.

B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata

B1. Complessità del quadro normativo (punteggio da 1 a 5)

B2. Complessità del quadro delle relazioni (punteggio da 1 a 5)

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati (punteggio da 1 a 10)

B4. Complessità interna (punteggio da 1 a 10)

Per tutti i parametri, all'interno delle posizioni di struttura e non, si graduerà secondo criteri qualitativi utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a due variabili articolata in "basso", "medio", "alto"). Ogni posizione potrà perciò essere collocata in uno dei quadranti derivanti dall'utilizzo di tale griglia.

In particolare, gli elementi delle griglie saranno i seguenti:

- per la complessità del quadro normativo (pluralità delle fonti normative; complessità e dinamicità delle norme);
- per la complessità del quadro delle relazioni (numerosità dei portatori di interesse interni ed esterni);
- per la complessità del processo di programmazione; prevedibilità/misurabilità dei risultati (complessità della programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati);
- per la complessità interna (gamma delle professionalità; articolazione della struttura).

C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato

C1. Responsabilità tecnica (punteggio da 1 a 30)

C2. Responsabilità amministrativa (punteggio da 1 a 30)

C3. Responsabilità contabile (punteggio da 1 a 30).

Il punteggio generale verrà definito effettuando la media aritmetica semplice dei punteggi dei tre parametri.

D Strategicità della posizione - Responsabilità organizzativa di mandato è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato (punteggio da 1 a 30)

Il punteggio verrà attribuito secondo le seguenti fasce:

STRATEGICITÀ		
BASSA	MEDIA	ALTA
1-8	9-16	17 - 30

All'interno di tali fasce la valutazione sarà di tipo qualitativo.

Applicata la pesatura, la retribuzione di posizione sarà parametrata al punteggio conseguito.

Un'unità organizzativa che, una volta pesata, riportasse un punteggio inferiore a 40 punti non verrebbe considerata una posizione di E.Q.

Un'unità organizzativa che, una volta pesata, riportasse un punteggio inferiore a 90 punti non verrebbe considerata un'alta professionalità.

MA