

Allegato a)

| | |
|---|----------------------------------|
| “CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E PER LA GRADUAZIONE | DELLE POSIZIONI DI LAVORO |
| OGGETTO DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE | |

Criteria per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione

Il Cissa (Consorzio intercomunale per i Servizi Socio-Assistenziali), ha istituito le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato (incarichi di elevata qualificazione):

- lo svolgimento 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.

La complessità delle attività e delle prestazioni riferite alle posizioni organizzative si colloca tra i profili professionali inquadrati nell'area dei funzionari ad elevata qualificazione

Tutte le aree previste per l'attivazione degli incarichi hanno pari dignità.

L'attribuzione degli incarichi determina anche l'area di appartenenza.

Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Direttore del Consorzio, ai sensi dell'art. 10 del vigente regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Ai fini dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Direttore, con provvedimento motivato effettua la scelta, in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, tenendo in debito conto i seguenti parametri di valutazione:

- requisiti e capacità professionale,
- esperienza e competenza,
- requisiti culturali ed attitudinali a ricoprire il ruolo

I suddetti requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi, ove esistenti nella dotazione organica, per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

Gli incarichi non possono avere durata inferiore ad anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere. Gli stessi non possono avere una durata superiore ad anni tre e possono essere rinnovati.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Direttore in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, per ragioni disciplinari di particolare rilevanza e nei casi previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva il nucleo di valutazione deve acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; analogamente il direttore, in caso di revoca anticipata dell'incarico.

Criteria per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

La graduazione degli incarichi di elevata qualificazione deve tenere conto dei seguenti fattori:

a) complessità delle funzioni attribuite, (ampiezza e contenuto delle funzioni delegate, con attribuzione di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna; entità delle funzioni svolte aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione; livello ed entità delle responsabilità gestionali, amministrative e civili assunte direttamente per il ruolo conferito ecc.);

b) direzione e coordinamento di unità organizzative, tenendo presente il loro numero e le risorse umane e strumentali complessivamente assegnate;

c) svolgimento di attività di programmazione, progettazione, studio e ricerca.

La graduazione delle posizioni di lavoro oggetto di incarico di elevata qualificazione sono connesse ai livelli di responsabilità e di complessità ed il relativo trattamento economico discende dai seguenti criteri, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio a fianco indicato:

complessità dell'unità organizzativa: punti 20

numero delle risorse umane assegnate;

responsabilità da assumere: punti 80

rischio di responsabilità derivanti dalle competenze assegnate: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna

Complessità ed autonomia decisionale: punti 40

complessità delle decisioni da assumere nell'ambito delle competenze, anche delegate, e budget assegnati;

complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative.

Professionalità specifica correlata al ruolo: punti 40

grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali necessarie;

adattamento necessario per coprire il ruolo;

Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne punti 20

frequenza e complessità dei rapporti esterni all'ente;

frequenza e complessità dei rapporti intersettoriali.

Il tetto minimo e massimo di retribuzione è definito in relazione al ruolo ed ai compiti assegnati con l'incarico.

La retribuzione di posizione del titolare di incarico di EQ viene attribuita in relazione al punteggio totalizzato a seguito dell'applicazione dei criteri sopra elencati.

Il titolare di un incarico di EQ non può delegare ad altri dipendenti le relative funzioni in quanto ciò finirebbe per svuotare di contenuti e responsabilità la sua funzione e poiché l'istituto della delega è di competenza dei dirigenti.

La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di €18.000,00.

Il fondo per retribuzione di risultato del personale titolare di un incarico di EQ è costituito con un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ istituiti.

Il personale titolare di un incarico è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

Al titolare di incarico di EQ, può essere attribuito un incarico ad interim relativo ad altra posizione vacante, per la durata dello stesso e al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, viene attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 16/11/2022. La misura dell'ulteriore importo attribuito a titolo di retribuzione di risultato viene definita nel provvedimento del Direttore che conferisce l'incarico ad interim.

Tale retribuzione aggiuntiva non è dovuta quando la sostituzione avviene nei normali periodi di ferie o di malattia del responsabile sostituito ma solo nell'ipotesi di mancanza dello stesso.

Allegato b)

MODIFICHE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

All'art. 10, comma 1, sostituire “costituisce posizione organizzativa che è formalmente individuata, conferita e valutata dal Direttore” **con** “costituisce incarico di Elevata qualificazione che è formalmente individuato, conferito e valutato dal Direttore”

Art. 15, comma 1, lettera b) numero 5), sostituire “l'individuazione delle posizioni organizzative;” **con** “l'istituzione delle posizioni di elevata qualificazione”

Art. 15, comma 1, lettera c) numero 7), sostituire “l'attribuzione e la valutazione delle posizioni organizzative, con il supporto del nucleo di valutazione” **con** “l'attribuzione e la valutazione delle posizioni di elevata qualificazione, con il supporto del nucleo di valutazione”

Art. 20, comma 3, lettera b) sostituire “alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente” **con** “all'incarico di elevata qualificazione ricoperto dal dipendente”

Sostituire l'art. 22 – “Posizioni organizzative - valutazione

1. Il Direttore individua, gradua e attribuisce le posizioni organizzative disciplinate dagli articoli 8 e seguenti del vigente Ordinamento Professionale.

2. L'indennità di posizione è comprensiva di ogni altro emolumento accessorio

3. L'indennità di risultato è erogata sulla base della valutazione effettuata annualmente dal Direttore a consuntivo con il supporto del nucleo di valutazione e secondo criteri generali che saranno oggetto di concertazione.” **con il seguente**

“Art. 22 – Incarichi di elevata qualificazione

1. L'individuazione delle Aree cui corrisponde la titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione è effettuata dal Consiglio di amministrazione, sulla base dell'analisi del fabbisogno, considerate le esigenze organizzative ed in coerenza con gli obiettivi definiti nel programma dell'Ente e nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

2. L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di Responsabile di Area titolare di Elevata Qualificazione, è effettuata dal Direttore, sulla base dei seguenti criteri generali:

- requisiti e capacità professionale,
- esperienza e competenza,
- requisiti culturali ed attitudinali a ricoprire il ruolo

3. La durata dell'incarico di Responsabile di Area titolare di Elevata Qualificazione non può essere inferiore all'anno e superiore a tre anni.

4. Al titolare di incarico di Elevata Qualificazione è attribuita un'indennità di posizione, nei limiti definiti dal vigente CCNL, previa valutazione delle posizioni effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base del sistema di pesatura vigente ed approvato dal Consiglio di amministrazione sulla base di criteri definiti in esito a confronto sindacale.

5. Gli incaricati di Posizione di Elevata qualificazione possono essere individuati:

- a) nell'ambito dei dipendenti dell'ente inquadrati nell'area dei funzionari ad elevata qualificazione;
- b) in un dipendente di altro ente locale autorizzato a fornire la propria prestazione con il Consorzio, purchè in possesso dei requisiti di cui al comma 2 del presente articolo;
- c) in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 del D.Lgs 267/2000).

6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Direttore in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, per ragioni disciplinari di particolare rilevanza e nei casi previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

7. In caso di assenza del Responsabile di Area le sue funzioni sono esercitate dal Direttore. In caso di assenza del Direttore, salva diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, le sue funzioni sono esercitate dal Responsabile di Area in servizio con maggiore anzianità complessiva quale Responsabile di Area.

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al dipendente incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 16/11/2022.

9. L'indennità di posizione è comprensiva di ogni altro emolumento accessorio

10. L'indennità di risultato è erogata sulla base della valutazione effettuata annualmente dal Direttore a consuntivo sulla base del sistema di valutazione”.

Allegato C) Fasce retributive

| Incarichi di elevata qualificazione | | | | |
|--|-----------------|----------------------------------|--|------------------------|
| Punteggi | Fasce | Retribuzione di Posizione | (+ Risultato % della Retribuzione di posizione) | % magg. interim |
| da punti 180 a punti 200 | Fascia A | € 16.000,00 | 22,5% | 25% |
| da punti 160 a punti 179 | Fascia B | € 12.300,00 | 20% | 23% |
| da punti 140 a punti 159 | Fascia C | € 9.700,00 | 15% | 21% |
| da punti 110 a punti 139 | Fascia D | € 7.700,00 | 10% | 19% |
| da punti 70 a punti 109 | Fascia E | € 5.000,00 | 10% | 15% |

Le indennità di risultato possono essere incrementate ai sensi dell'art.79, comma 3, del CCNL 2019-2021