



# **COMUNE DI FORLIMPOPOLI**

**REGOLAMENTO PER  
L'ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE  
POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)  
NEL COMUNE DI FORLIMPOPOLI**

## ***INDICE***

Art. 1 Criteri per l'istituzione degli Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 2 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 3 Graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 4 Valutazione e retribuzione di risultato

Art. 5 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

Art. 6 Incarico ad interim

Allegati:

Scheda di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

## ART. 1

### CRITERI PER L'ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Il Comune di Forlimpopoli istituisce gli incarichi di EQ di cui all'art. 16 del CCNL del 16.11.2022 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Gli incarichi di EQ dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati "Settori" che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. Il Sindaco individua gli incarichi di EQ, anche in base alla natura e caratteristiche del programma da realizzare, tenuto conto delle funzioni e attività da svolgere, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti.

## ART. 2

### RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del CCNL del 16.11.2022.
3. **L'importo della retribuzione di posizione** varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità.
4. Alla **retribuzione di risultato** non può essere destinata una quota inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. *(Art. 17 comma 4 CCNL 16.11.2022)*
5. La retribuzione di risultato viene determinata annualmente dalla Giunta per ciascuna posizione organizzativa a seguito della definizione annuale degli obiettivi da raggiungere e pesatura degli stessi in sede di PEG/PDO.

## ART. 3

### GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

**1.** La Giunta Comunale determina le risorse complessive e l'importo massimo corrisposto come retribuzione di posizione ad un incarico di Elevata Qualificazione (entro i limiti minimo e massimo definiti dal CCNL) tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili previste in bilancio, nonché sulla base della struttura organizzativa dell'Ente [e nei limiti di spesa previsti per legge \(tetto di spesa dell'anno 2016, ex art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017\)](#).

**2. La graduazione degli incarichi di EQ** è determinata dalla Giunta Comunale su proposta del Nucleo di Valutazione applicando i criteri del presente regolamento e formalizzata tramite la compilazione della Scheda Pesatura EQ (*Allegato A: scheda di pesatura EQ*).

**3.** Per la pesatura si utilizzano i seguenti criteri:

a) **Professionalità**, con i seguenti parametri da valutare il primo e il secondo nel range 0 - 3 e il terzo nel range 0 - 4 (totale 10):

1. Professionalità giuridica richiesta;
2. Professionalità tecnica richiesta;
3. Professionalità gestionale richiesta;

b) **Complessità direzionale**, con i seguenti parametri da valutare nel range 0 - 5 ciascuno e il primo nel range 0 - 10 (totale 25):

1. Complessità tecnico - operativa dell'attività;
2. Relazioni interne;
3. Relazioni esterne;
4. Fabbisogno di innovazione;

c) **Responsabilità**, con i seguenti parametri da valutare ciascuno nel range 0 - 10 (totale 30):

1. Responsabilità giuridica;
2. Responsabilità organizzativa;
3. Responsabilità economica;

d) **Strategicità**, per l'attuazione del programma dell'Amministrazione (questo specifico punteggio viene attribuito dalla Giunta) , da valutare nel range 0 – 25 (totale 25);

per un totale complessivo di 90 punti.

**4.** Per la graduazione delle strutture rilevate e la determinazione della retribuzione di posizione si procede come segue. Si procede all'attribuzione dei punti per ogni singola EQ in riferimento ai pesi così come descritti al punto precedente. Successivamente si suddivide il plafond per la somma dei punti attribuiti a tutte le EQ, quindi si moltiplica tale importo per il peso riconosciuto a ciascuna EQ. L'indennità di posizione si eroga per tredici mensilità.

**5.** La pesatura viene aggiornata qualora si rilevino dei mutamenti nei valori dei fattori che la determinano. In tal caso il Nucleo di valutazione e la Giunta Comunale provvedono, ognuno per gli aspetti di propria competenza, all'aggiornamento della graduazione degli incarichi dell'Ente. In caso contrario, al termine di ogni anno, verificato che non ci sono stati mutamenti nei fattori che determinano il 'peso' dell'incarico, tali da comportare l'avvio di una nuova procedura di graduazione, la "pesatura" si intenderà automaticamente confermata.

## **ART. 4**

### **VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**1.** I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di EQ sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione.

**2.** La pesatura dell'indennità di risultato è legata alla pesatura preventiva degli obiettivi effettuata annualmente su proposta del Nucleo di Valutazione secondo le regole stabilite nel presente regolamento e ove necessita dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

**3. A preventivo** la Giunta, su proposta del Nucleo di Valutazione **approva** la pesatura degli obiettivi assegnati nel PEG/PDO attribuendo ad ogni incaricato la potenziale indennità di risultato corrispondente.

Agli obiettivi ordinari e straordinari individuati nel PEG/PDO dell'anno viene assegnato un punteggio complessivo da 0 a 10, tenuto conto dei seguenti criteri:

- priorità/strategicità (peso 20%);
- difficoltà/complessità (peso 30%);
- tempo necessario (peso 50%).

**4. A consuntivo** ciascun importo viene rideterminato a seconda della valutazione formulata dal NDV sulla base della scheda contenuta nel sistema di misurazione della performance vigente (Allegato B: Scheda valutazione EQ - retribuzione di risultato) e sulla base dei seguenti criteri:

- a) Risultati, da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG/PDO o in altri strumenti programmatici da valutare in un range da 0% al 100% per un massimo di 70 punti complessivi;
- b) Comportamento manageriale, articolato in 5 parametri, ciascuno da valutare (da parte del Sindaco e della Giunta) nel range 0-6 per un totale di 30 punti complessivi;

**5.** Le schede contenenti le valutazioni vengono trasmesse a ciascun responsabile di struttura interessato, assegnando un termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni.

**6.** Il Sindaco adotta il provvedimento finale per l'eventuale correzione della scheda e lo trasmette al Servizio Personale.

**7.** Il Servizio Personale determina gli importi della retribuzione di risultato rapportandola percentualmente all'effettivo punteggio complessivo conseguito in sede di valutazione da parte dell'OIV ed espresso in scala (da 0 a 100) di cui al punto precedente ed ulteriormente rapportato in maniera proporzionale all'effettivo periodo di attribuzione dell'incarico.

**8.** Le risorse non distribuite agli incarichi di Elevata Qualificazione [saranno oggetto di contrattazione integrativa decentrata](#).

## **ART. 5**

### **CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato dal Sindaco, previo interpello del personale appartenente all'Area dei Funzionari, in possesso dei seguenti requisiti:

- insussistenza di condizioni ostative previste dal piano triennale 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 negli ultimi 3 anni;

- insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.lgs. 39/2013 e ss.mm.ii. e DPR 62/2013;

Nella scelta per l'affidamento degli incarichi il Sindaco, mediante valutazione dei curricula e colloquio, seguirà i criteri della competenza professionale, in relazione alle funzioni e attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dei risultati conseguiti anche in precedenti incarichi.

2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa (da intendersi inferiore al 60%) della performance individuale e dei comportamenti organizzativi.

3. Prima dell'adozione del provvedimento di revoca il Sindaco, sulla base di una valutazione negativa, contesta per iscritto all'interessato gli addebiti e gli assegna 20 giorni di tempo per presentare le sue controdeduzioni scritte, ricevute le quali adotta l'atto finale del procedimento. Nel termine assegnato l'interessato può chiedere di essere sentito con l'assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o di persona di sua fiducia.

## **ART. 6**

### **INCARICO AD INTERIM**

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, 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 l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

2. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

3. Il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante [sarà oggetto di contrattazione integrativa decentrata](#).

COMUNE DI FORLIMPOPOLI		ANNO	
<b>SCHEDA DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		<b>2023</b>	
STRUTTURA / SETTORE:		PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE	
		<b>90</b>	
<b>1) PROFESSIONALITÀ (punteggio massimo disponibile = punti 10)</b>			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>1.1 PROFESSIONALITA' GIURIDICA RICHIESTA</b> Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) conoscenza delle norme generali di riferimento; b) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato; c) conoscenza approfondita relativa all'ambito controllato e ad altri ambiti.	da 0 a 3	<b>3</b>	
<b>1.2 PROFESSIONALITA' TECNICA RICHIESTA</b> Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) nessuna particolare conoscenza; b) conoscenze in un ambito disciplinare; c) conoscenze in più ambiti disciplinari.	da 0 a 3	<b>3</b>	
<b>1.3 PROFESSIONALITA' GESTIONALE RICHIESTA</b> Da valutare in relazione al grado di applicazione di questo tipo di professionalità, compreso nella scala crescente di seguito elencata: a) conoscenze gestionali di base; b) conoscenze gestionali approfondite; c) conoscenze gestionali come componente dominante della professionalità.	da 0 a 4	<b>4</b>	
<b>2) COMPLESSITÀ DIREZIONALI (punteggio massimo disponibile = punti 25)</b>			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>2.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELL'ATTIVITA'</b> Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità ed ai vincoli di contesto in cui si svolge l'attività.	da 0 a 10	<b>10</b>	
<b>2.2 RELAZIONI INTERNE</b> Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi.	da 0 a 5	<b>5</b>	
<b>2.3 RELAZIONI ESTERNE</b> Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi.	da 0 a 5	<b>5</b>	
<b>2.4 FABBISOGNO DI INNOVAZIONE</b> Da valutare in riferimento all'apporto rispetto alla razionalizzazione di processi con conseguente riduzione di costi, persone, servizi. <small>(Il parametro viene valutato annualmente con riferimento al consuntivo degli interventi di razionalizzazione effettuati nell'anno precedente).</small>	da 0 a 5	<b>5</b>	
<b>3) RESPONSABILITÀ (punteggio massimo disponibile = punti 30)</b>			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>3.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA</b> Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate.	da 0 a 10	<b>10</b>	
<b>3.2 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</b> Da valutare in base sia alle posizioni direttive coordinate, sia al numero totale del personale assegnato anche a tempo parziale, sia all'articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare. Negli enti con la dirigenza da valutare anche in base all'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.	da 0 a 10	<b>10</b>	
<b>3.3 RESPONSABILITA' ECONOMICA</b> Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate.	da 0 a 10	<b>10</b>	
<b>4) STRATEGICITÀ (punteggio massimo disponibile = punti 25)</b>			
PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>4.1 STRATEGICITA'</b> Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio – lungo periodo dell'Unione/del Comune ed agli incarichi aggiuntivi e di grande rilevanza connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel Piano Esecutivo di Gestione, nel Piano della Performance e nei piani dettagliati degli obiettivi.	da 0 a 25	<b>25</b>	
Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.			
		Luogo	Data
		<b>Forlimpopoli</b>	
L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE IL PRESIDENTE/IL NUCLEO DI VALUTAZIONE			

**COMUNE DI FORLIMPOPOLI**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI**

**ANNO**

**COGNOME E NOME:**

**STRUTTURA:**

**SEZIONE 1: VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

**punteggio massimo = punti 70**

**(0 = raggiungimento <40%, 70 = raggiungimento >90%)**

<b>ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI</b>				<i>Note:</i>
Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della performance/ PEG. La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	% di raggiungimento o degli obiettivi assegnati	<b>68%</b>	<b>47,6</b>	

**SEZIONE 2: VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

**punteggio massimo = punti 30**

**(0 = inadeguata, 6 = eccellente)**

2.1 CAPACITÀ DI GOVERNANCE ESTERNA E COMUNICAZIONE	da 0 a 6	<b>4,2</b>	<i>Note:</i>
2.2 CAPACITÀ DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	da 0 a 6	<b>2,1</b>	<i>Note:</i>
2.3 CAPACITÀ ORGANIZZATIVE E DI GESTIONE DEL PERSONALE	da 0 a 6	<b>1</b>	<i>Note:</i>
2.4 CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	da 0 a 6	<b>5</b>	<i>Note:</i>
2.5 CAPACITÀ DI INNOVAZIONE	da 0 a 6	<b>0</b>	<i>Note:</i>
<b>TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>		<b>59,9</b>	

\*Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.

*Luogo*

*Data*

**Forlimpopoli**

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
IL PRESIDENTE/IL NUCLEO DI VALUTAZIONE