

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI DI LAVORO OGGETTO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 31/01/2024

Art.1 Campo di applicazione

- Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca della posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative ai sensi del Titolo III°, Capo II° del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022.
- I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello) appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari delle posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art.2 Strutture organizzative e posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione.

- La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo massimo di tre anni, e può essere rinnovato con la medesima formalità.
- Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.
- Ai sensi dell'art. 53, co. 23, della L. n. 388 del 23/12/2000, ove non sia possibile ricorrere a personale esterno ovvero ad incarichi ex art. 97 co. 4 Lett. d) del D. Lgs. n. 267/2000, il Sindaco può attribuire a sé stesso od ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi od incarichi gestionali particolari, compresi quelli in materia di direzione dei lavori pubblici e di gestione finanziaria, nonché il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale. A tal fine l'incarico dovrà essere accettato dall'Assessore e non dovrà prevedere compensi o retribuzioni di sorta ed il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno in sede di approvazione del bilancio.

Art.3 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Area Funzionari ed Elevata Qualificazione.

- Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione è composto 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 lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
- L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
- L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

Art.4 Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

- La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per il titolare di incarichi di Elevata Qualificazione è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
- La pesatura del titolare di incarichi di Elevata Qualificazione è di competenza del Sindaco e viene recepita nel decreto sindacale di nomina.
- L'inserimento in una fascia di cui all'allegato B), quantificherà la retribuzione del titolare di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art.5 Incarico e revoca della posizione di EQ

- Il Sindaco conferisce gli incarichi di titolare di incarichi di Elevata Qualificazione con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
- Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento.
- Gli incarichi sono conferiti per un periodo non superiore ai 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
- L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, la retribuzione prevista, la durata, nonché i sostituti in caso di assenza o impedimento temporaneo nell'esercizio delle funzioni di posizione organizzativa.
- L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di posizione organizzativa comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
- La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
- In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o altra persona di sua fiducia cui conferisce mandato.
- Per garantire la continuità amministrativa e gestionale, gli incarichi di posizione organizzativa, alla scadenza del mandato amministrativo, sono prorogati provvisoriamente per un periodo non superiore ai 45 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi, fatta salva la facoltà da parte del Sindaco neoeletto di disporre diversamente, con proprio provvedimento.
- Nel caso di cessazione anticipata del mandato sindacale, i titolari di posizioni organizzative continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla scadenza naturale dell'incarico.

Art. 6 Valutazione annuale

- I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione od organismo analogo, in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
- Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.
- In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o a persona di sua fiducia cui conferisce mandato.

Art. 7 Norme finali

- Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
- È fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
- Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "Amministrazione Trasparente" sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti generali".

Allegato A – GRADUAZIONE.

PESATURA RESPONSABILE _____

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 25	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Piano Esecutivo di Gestione	0 – 25	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0 - 10	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	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	0 – 10	
Complessità della struttura organizzativa	Articolazione attività gestite	Quantità elevata di attività omogenee	4	
		Quantità media di attività omogenee	6	
		Quantità minima di attività omogenee	10	
	Il sistema normativo di	Non complesso	0	

gestita Punti 30	riferimento	Complesso	4	
	Complessità dell'attività	Atti ripetitivi	4	
		Atti parzialmente ripetitivi	7	
		Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	2	
		Sia interni che esterni	4	
Prevalentemente esterni		6		
Professionalità richiesta Punti 15	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		10	
	Equo grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5	
TOTALE			100	--

Allegato B –FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA DEI FUNZIONARI ED EQ TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

Min. euro 5.000,00 Max euro 18.000,00

PUNTEGGIO DA	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	€ 5.000,00
64 a 67	Da € 5.001,00 a € 6.000,00
68 a 70	Da € 6.001,00 a € 8.000,00
71 a 73	Da € 8.001,00 a € 9.000,00
74 a 76	Da € 9.001,00 a € 9.500,00
77 a 80	Da € 9.501,00 a € 10.000,00
81 a 83	Da € 10.001,00 a € 11.000,00
84 a 86	Da € 11.001,00 a € 12.000,00
87 a 89	Da € 12.001,00 a € 13.000,00
90 a 92	Da € 13.001,00 a € 14.000,00
93 a 95	Da € 14.001,00 a € 15.000,00
96 a 98	Da € 15.001,00 a € 15.500,00
99 a 100	Da € 15.501,00 a € 18.000,00

Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, gli importi di cui sopra si applicano ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, riparametrando proporzionalmente gli importi nel limite minimo di euro 3.000 e massimo di euro 9.500.