



# **COMUNE DI ISCA SULLO IONIO**

(Provincia di Catanzaro)



## **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

*Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 12/06/2019*

*Aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 16/02/2023*

*Aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 26/03/2024*

# REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.16, 17, 18 e 19 del CCNL 2019 – 2021.

## Art. 2 – Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ), conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 2019 – 2021. Tali posizioni richiedono:
  - a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
  - b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) posizione di responsabilità 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.
2. Ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL 2019 – 2021, *“Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del citato CCNL.”*.
  3. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita, tenuto conto dei criteri di conferimento dell'incarico indicati nel presente atto, con provvedimento del Sindaco per un periodo massimo di 3 (tre) anni, sia per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sia per il personale appartenente all'Area degli Istruttori o degli Operatori Esperti e può essere rinnovata con le medesime formalità.
  4. L'incarico di responsabile di struttura apicale viene conferito nei modi e nei termini previsti dal presente regolamento.

5. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

### **Art. 3 – Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ**

1. Gli incarichi di EQ, afferenti alle posizioni di lavoro di cui all'art. 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
2. Ai sensi dell'art. 19, comma 2 del CCNL 2019 – 2021, *“Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.”*.
3. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'Area degli Istruttori o degli Operatori esperti.

### **Art. 4 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 del CCNL 2019 – 2021 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. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. L'Ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.
3. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

### **Art. 5 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale appartenente all'Area degli Istruttori o degli Operatori esperti**

1. Nell'ipotesi richiamata dal comma 3 dell'art. 3, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
2. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

## **Art. 6 – Disposizioni particolari per l'ipotesi di incarico ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ**

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. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

## **Art. 7 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. Il Comune di Isca sullo Ionio riconosce a ciascuna posizione di lavoro, oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione, un valore retributivo, definito retribuzione di posizione, così come previsto dall'art. 17 del CCNL – Funzioni locali relativo al triennio 2019 – 2021.
2. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene tenuto conto dei parametri e dei rispettivi livelli di graduazione, come riportati nella tabella di cui all'allegato A.
3. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione di lavoro, oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione istituita nell'Ente, è effettuata in relazione al punteggio conseguito in sede di graduazione con criterio proporzionale secondo le fasce riportate nell'allegato A.
4. Le operazioni di graduazione delle posizioni di lavoro suddette sono effettuate dal Nucleo di Valutazione e trasmesse alla Giunta Comunale per la presa d'atto.
5. Il valore di ciascuna posizione di lavoro conferita, viene riportata nell'atto di conferimento dell'incarico di responsabilità.
6. Nel caso in cui il Sindaco proceda al conferimento dell'incarico di elevata qualificazione prima che il Nucleo di valutazione abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale decreto sindacale di nomina, viene recepita la pesatura del Nucleo di valutazione.

## **Art. 8 – Conferimento e revoca degli incarichi di EQ**

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di Elevata Qualificazione con proprio decreto, tenuto conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti. In particolare, ai fini della valutazione dell'idoneità all'attribuzione dell'incarico, il Sindaco tiene conto dei seguenti fattori:

- a) requisiti culturali posseduti;
  - b) valutazione conseguita nei tre anni precedenti;
  - c) anzianità di servizio;
  - d) esperienza maturata nelle funzioni da attribuire;
  - e) idoneità all'assunzione di responsabilità in relazione ai programmi da realizzare.
2. Gli incarichi di elevata qualificazione possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione non positiva della performance individuale.
  3. L'individuazione dei casi di performance non positiva è demandata al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
  4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 17 del CCNL 2019 – 2021. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 9 – Norme finali**

1. Per tutto quanto non previsto dal presente atto si rinvia alle vigenti disposizioni di legge e di contrattazione.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nella sezione *“Amministrazione Trasparente — Disposizioni generali — Atti Generali”*.

**SCHEDA TECNICA DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

**PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	10 punti
Da 3 dipendenti	20 punti

**BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Fino a 100.000 Euro	10 punti
Da 100.001 Euro a 200.000 Euro	Da 11 a 20 punti
Oltre 200.000 Euro	30 punti

**SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Complessità del settore	Massimo 20 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 10 punti

**COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 20 PUNTI**

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione

**FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 60 punti	Da 5.000,00 a 8.000,00 Euro
Da 61 a 80 punti	Da 8.001,00 Euro a 15.000,00 Euro
Da 81 a 100 punti	Da 10.001,00 Euro a 18.000,00 Euro

La collocazione nelle fasce e la determinazione della retribuzione viene effettuata con il sistema proporzionale.