



REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(Aggiornato al CCNL 16/11/2022)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 27.07.2023)

Sommario

Sommario	2
PREMESSA.....	3
1. ISTITUZIONE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	4
2. CRITERI.....	4
3. CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	4
4. DURATA DELL'INCARICO.....	5
5. REVOCA DELL'INCARICO	5
6. TRATTAMENTO ECONOMICO	5
7. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	5
8. CRITERI DI PESTURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI	6
9. RETRIBUZIONE DI RISULTATO	7
10. INCARICO AD INTERIM.....	7
11. COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICO DI EQ	7
ALLEGATO "A" - SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	8

PREMESSA

Con la sottoscrizione del nuovo CCNL Funzioni locali 2019/2021 in data 16 novembre 2022, gli incarichi, che nei previgenti Contratti Nazionali erano denominati “di posizione organizzativa” sono divenuti incarichi di “elevata qualificazione”. La disciplina dell’istituto, tuttavia, si discosta poco da quella previgente. Di seguito le principali innovazioni:

- *Le posizioni di lavoro alle quali viene attribuito incarico a termine di Eq, vengono esplicitate come “di elevata responsabilità con diretta autonomia decisionale”, l’art. 16 dettaglia ulteriormente le responsabilità amministrative e di risultato e le conoscenze e competenze che caratterizzano il profilo de quibus;*
- *Sulla base di tali caratteristiche le posizioni vengono sostanzialmente 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;*

La tipologia che interessa il Comune di Zone è, allo stato attuale, quella ascrivibile alla lettera a).

L’istituzione degli incarichi di EQ permette di individuare all’interno dell’attuale struttura organizzativa dell’Ente ruoli a cui attribuire responsabilità e livelli di autonomia particolari. Esse hanno, quindi, un’importanza essenziale nell’assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell’Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico-decisionale e le fasi più operative dell’attività dell’ente.

La previsione degli incarichi di elevata qualificazione presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici, ricercando soluzioni che sfruttino appieno l’ampio ventaglio reso disponibile dal contratto, anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria dei Funzionari, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possano essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più rilevanti e complessi e maggiormente remunerati.

1. ISTITUZIONE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Per l'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione, d'ora in avanti anche EQ, l'art. 16 del CCNL 16/11/2022 prevede 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. CRITERI

A mente dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, spetta all'ente comunale, previo confronto coi soggetti sindacali, provvedere alla definizione dei:

- a) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- b) criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

3. CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il Comune di Zone non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale, pertanto, i titolari di incarico di Elevata Qualificazione coincidono necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL, limitando a questi il numero di incarichi di EQ attribuibili dal Comune.

Ove le scelte organizzative dell'Ente facciano aumentare il numero od il peso delle posizioni organizzative, l'eventuale decurtazione del salario accessorio destinabile ai dipendenti dovrà essere obbligatoriamente contrattata con le OO.SS. e RSU.

L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari. Nel caso in cui tuttavia non siano in servizio dipendenti di tale Area oppure nei casi in cui, pur essendo gli stessi in servizio, non sia possibile attribuire loro un incarico *ad interim* per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, 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. Tale facoltà è ammessa in via eccezionale salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'Area dei funzionari.

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto motivato del Sindaco, nel quale devono essere esplicitati la durata dell'incarico ed il valore della retribuzione di posizione in godimento correlata al peso attribuito tramite il sistema di graduazione delle posizioni.

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti idonei a ricoprire la posizione, il Sindaco si dovrà attenere a criteri di selezione che tengano conto - rispetto alle funzioni e attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore

oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

Nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree potrà essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. L'attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale e transitoria per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

4. DURATA DELL'INCARICO

L'incarico deve essere conferito per un tempo minimo di almeno un anno e non può eccedere la durata massima di tre, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.18 CCNL 2019-21. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

5. REVOCA DELL'INCARICO

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dell'incarico di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

6. TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla *retribuzione di posizione* sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla *retribuzione di risultato* erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance. Le indennità citate, previste dalle vigenti norme del CCNL, assorbono tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL.

7. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Comune di Zone riconosce a ciascuna posizione un valore retributivo, così come previsto dall'art. 17 CCNL 2019/2021, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro.

La valutazione della posizione deve essere effettuata in astratto e prima del conferimento della posizione organizzativa, su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Alla luce di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, la graduazione delle posizioni deve essere adeguata nell'ambito del valore minimo di € 5.000 e di quello massimo di € 18.000 nel caso di assegnazione dell'incarico a personale dipendente appartenente all'area dei funzionari. Nel caso di assegnazione di posizione a personale dell'area degli istruttori, la retribuzione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta oppure ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi.

8. CRITERI DI PESTATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

La pesatura delle singole posizioni organizzative ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati dalla Giunta comunale, su proposta dell'Organismo indipendente di Valutazione, sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all'allegato A) e di seguito descritti:

- a) Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali;
- b) Complessità organizzativa
- c) Complessità gestionale

Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.

Sulla base del punteggio raggiunto, spetterà poi al Sindaco, con il supporto della Giunta Comunale, adottare il decreto di individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

C1. Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali (dell'Area per l'Amministrazione in rapporto alla programmazione complessiva ed agli obiettivi prefissati annualmente): PUNTEGGIO MAX 50 PT

C2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA PUNTEGGIO MAX 60 PT

C3. COMPLESSITA' GESTIONALE PUNTEGGIO MAX 50

Per ciascuno dei sub-criteri afferenti ai tre criteri testé citati possono essere attribuiti al massimo 10 punti.

Vengono attribuiti fino a 10 punti supplementari per il conferimento di ciascuno dei seguenti incarichi:

- a) Vice-segretario comunale;
- b) Datore di lavoro;

L'attribuzione di punti aggiuntivi in accordo con le lettere a) e b) di cui al precedente periodo, non può comportare, in ogni caso, l'attribuzione di un'indennità superiore al massimo previsto.

L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto in maniera direttamente proporzionale.

La graduazione di ciascuna delle posizioni viene effettuata prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive nr. 36 ore/settimanali.

In caso di titolarità di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte, salvo diversa previsione normativa o contrattuale.

In ogni caso, l'erogazione dell'indennità di posizione potrà essere riproporzionata rispetto a quanto previsto in base alla pesatura, in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

9. RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

10. INCARICO AD INTERIM

5. Nell' ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra Area/servizio, 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.

11. COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICO DI EQ

Ai titolari di Posizione Organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati gli ulteriori trattamenti accessori previsti dall'art. 20 del CCNL del 16/11/2022 (*indennità di vigilanza; compensi ISTAT, compensi per lavoro straordinario elettorale, incentivi per funzioni tecniche, compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ecc*), e comunque nel rispetto del sistema di perequazione - mediante abbattimento della retribuzione di risultato in percentuali progressive - previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Zone .

ALLEGATO "A" - SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il punteggio minimo realizzabile è pari a 50, cui corrisponde l'indennità minima di 5.000,00 Euro, il punteggio massimo realizzabile è pari a 160, cui corrisponde l'indennità massima di 18.000,00 Euro. Lo stesso criterio si applica, con i range previsti, nel caso eccezionale di attribuzione di incarico di EQ a istruttore.

a) Collocazione nella struttura		b) Complessità organizzativa		c) Responsabilità gestionali	
Criteria	punti	Criteria	punti	Criteria	punti
1. Apicalità della posizione		6. Attività intersettoriali gestite		12. Responsabilità amministrativa	
2. Personale assegnato		7. Autonomia funzionale		13. Responsabilità civile	
3. Relazioni interne ed esterne		8. Specificità delle cognizioni		14. Responsabilità penale	
4. Poliedricità della funzione		9. Attività di studio e ricerca		15. Capitoli di bilancio gestiti	
5. Supporto agli organi dell'ente		10. Specializzazione professionale		16. Risorse finanziarie gestite	
		11. Complessità dei processi			
Totale		Totale		Totale	