



COMUNE DI CAPO DI PONTE
Provincia di Brescia

**REGOLAMENTO
SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Adottato con deliberazione di G.C. n. 49 del 06/06/2024

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli Incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) 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;

3. L'attuale struttura organizzativa del Comune di Capo di Ponte, così come determinato con atto programmatico di indirizzo dalla Giunta Comunale n. 103 del 28/12/2017 risulta così composta:

- Area Amministrativa
- Area Contabile
- Area Tecnica
- Area Servizi alle Persone

Art. 2 Criteri per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione

1. In conformità all'art. 16, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni locali del 2019 - 2021, nel Comune di Capo di Ponte, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle elevate qualificazioni disciplinate dall'art. 18 dello stesso CCNL e assegnati a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti con il presente atto.

2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale, è riconosciuta l'attribuzione della elevata qualificazione il cui valore economico sarà determinato, secondo la metodologia stabilita nel successivo articolo 6, in relazione alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità all'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari.

4. Ai fini del conferimento dell'incarico, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

- a. Professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza acquisita nel settore di riferimento;
- b. Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale;
- c. Valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
- d. Eventuali procedimenti disciplinari.

5. L'incarico conferito per un tempo massimo di 3 anni è rinnovabile ed alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

6. Nel caso di assenza di dipendenti ascritti all'area dei funzionari o nel caso in cui la cui dotazione organica preveda posti di Area Funzionario, ma tuttavia non vi siano dipendenti in servizio, oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di elevata qualificazione 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 elevata qualificazione anche a personale dell'area degli istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

7. L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente comma 6, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della area dei Funzionari. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

8. Per la scelta dei soggetti, appartenenti all'area degli Istruttori, più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:

- a. delle funzioni ed attività da svolgere;
- b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c. dei requisiti culturali posseduti;
- d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

Art. 3 Revoca dell'incarico

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:

- a. intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. valutazione negativa della performance individuale;
- c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o di procedimenti penali passati in giudicato.

2. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la elevata qualificazione.

3. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione delle funzioni della area e del profilo di appartenenza;
- b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;

c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.

4. Il Sindaco prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 4 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 31.03.2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003 ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art.1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. Il Comune di Capo di Ponte a ciascuna elevata qualificazione un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 17 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021, in relazione alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

3. L'importo della retribuzione di posizione, a seconda dell'area di appartenenza, è così determinato dal suddetto CCNL:

- a) per il personale di area funzionario, minimo di € 5.000 fino ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità;
- b) per il personale di area Istruttore, minimo di € 3.000 fino ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;

4. La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale che la dirige (EQ), alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi;

5. La graduazione della retribuzione di posizione è il risultato della somma di punteggi assegnati ad una serie di macro fattori (declinati in sotto-fattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei Settori dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni elevata qualificazione chiamata a dirigerli, come desumibili sulla base della documentazione interna all'Ente (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano delle performance e piano esecutivo di gestione dotazione organica, regolamenti, esperienze amministrative varie, ecc.);

6. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

7. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

8. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

Art. 5 Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila, con la collaborazione del Servizio Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

2. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta del Nucleo di Valutazione.

Art. 6 Criteri di pesatura

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono riferite allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzative allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:

a) Collocazione nella struttura max. punti 35:

- a.1 Sistema di relazione permanente con soggetti esterni ed interni e suo grado di eterogeneità max. pt. 5;
- a.2 Quantità e qualità delle funzioni attribuite alla immediata responsabilità della e.q. max. pt. 20;
- a.3 Quantità e tipologia professionale del personale assegnato da coordinare max. pt. 10;

b) Complessità organizzativa max. punti 30:

- b.1 Complessità organizzativa della struttura coordinata (sotto il profilo sia quantitativo che della eterogeneità delle competenze) max. pt. 10;
- b.2 Complessità dei processi gestiti dalla e.q. (inversamente proporzionale al livello di proceduralizzazione e standardizzazione degli stessi) max. pt. 10;
- b.3 Frequenza delle relazioni con l'utenza (interna e/o esterna) e relativa complessità tecnica e criticità relazionale max. pt. 5;
- b.4 Grado di specializzazione e poliedricità delle conoscenze professionali richieste max. pt. 5

c) Responsabilità interna ed esterna max. punti 35:

- c.1 Tipologia ed intensità della responsabilità verso l'esterno e verso l'interno max. pt. 10;
- c.2 Incidenza di attività tecnica discrezionale max. pt. 10;
- c.3 Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie (sia entrate che spese) eventualmente assegnate max. pt. 10;
- c.4 Grado di tempestività medio richiesto per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali max. pt. 5;

4. L'attribuzione della posizione di elevata qualificazione e la relativa retribuzione di posizione ha come presupposto il raggiungimento di almeno 31 punti su 100.

5. La graduazione della elevata qualificazione attribuita resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano variare qualcuno dei parametri indicati.

6. Contestualmente alla graduazione della rilevanza delle elevate qualificazioni, il Nucleo di Valutazione quantifica la retribuzione di posizione attribuibile alle singole posizioni, mediante la ripartizione dell'apposito fondo previsto per le Elevanti Qualificazioni, per la parte assegnata all'Area.

7. Il valore della retribuzione di posizione è attribuito in relazione al punteggio complessivo assegnato in esito al processo valutativo di cui sopra, secondo le seguenti fasce:

Area Funzionari

Fascia n.	Intervallo punteggio		Valore Retribuzione di Posizione
	Da	a	
1	31	40	5.000,00
2	41	45	5.200,00
3	46	50	5.700,00

4	51	60	6.100,00
5	61	70	6.800,00
6	71	75	7.400,00
7	76	80	8.000,00
8	81	85	10.000,00
9	86	90	12.000,00
10	91	95	14.000,00
11	96	100	18.000,00

Area Istruttori

Fascia n.	Intervallo punteggio		Valore Retribuzione di Posizione
	Da	a	
1	31	40	3.000,00
2	41	50	3.500,00
3	51	60	4.100,00
4	61	70	4.700,00
5	71	75	5.200,00
6	76	80	6.100,00
7	81	85	6.800,00
8	86	90	7.400,00
9	91	95	8.500,00
10	96	100	9.500,00

I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.

La scheda di pesatura per l'attribuzione della retribuzione di posizione costituisce allegato A del presente regolamento.

Art. 7 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo la linea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.

2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:

- dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
- della necessità di coordinare personale di più enti;
- della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;

- del maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Art. 8 Retribuzione di risultato

1. Nell'ambito del trattamento accessorio da attribuirsi alle Posizioni organizzative, l'ente definisce una quota non inferiore al 15% a titolo di retribuzione di risultato che verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale mediante la scheda approvata in sede di contrattazione.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale da parte del Responsabile di Area Personale e dell'OIV.
3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni sono desumibili dalla scheda di valutazione approvata in sede di contrattazione decentrata.
4. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.
5. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal dirigente dell'Area di riferimento.
6. L'ammontare complessivo della retribuzione di risultato è definita annualmente dalla Giunta comunale, in sede di predisposizione del progetto di bilancio, nell'ambito del limite delle risorse stanziare per lo specifico fondo accessorio.
7. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della verifica del rispetto del vincolo finanziario ai sensi dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.
8. I dipendenti incaricati di elevate qualificazioni potranno motivatamente controdedurre sulla valutazione, rivolgendosi al Segretario Comunale entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione. Il Segretario, sentito il Nucleo di Valutazione, si esprime entro i successivi quindici giorni.

Art. 9 Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. Nel caso di conferimento di un incarico ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante ... (esempio: confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q.).

Art. 10 Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
“AREA _____”

Criteria	Specifica criteri	Punteggio massimo assegnabile	Punteggio assegnato
1. Collocazione nella struttura		<u>35</u>	
	Sistema di relazione permanente con soggetti esterni ed interni e suo grado di eterogeneità	5	
	Quantità e qualità delle funzioni attribuite alla immediata responsabilità della e.q.	20	
	Quantità e tipologia professionale del personale assegnato da coordinare	10	
2. Complessità organizzativa		<u>30</u>	
	Complessità organizzativa della struttura coordinata (sotto il profilo sia quantitativo che della eterogeneità delle competenze).	10	
	Complessità dei processi gestiti dalla posizione (inversamente proporzionale al livello di proceduralizzazione e standardizzazione degli stessi)	10	
	Frequenza delle relazioni con l'utenza (interna e/o esterna) e relativa complessità tecnica e criticità relazionale	5	
	Grado di specializzazione e poliedricità delle conoscenze professionali richieste	5	
3. Responsabilità interna ed esterna		<u>35</u>	
	Tipologia ed intensità della responsabilità verso l'esterno e verso l'interno	10	
	Incidenza di attività tecnica discrezionale	10	
	Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie (sia entrate che spese) eventualmente assegnate	10	
	Grado di tempestività medio richiesto per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali	5	
Totale graduazione			