

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – DISCIPLINA – APPLICAZIONE CCNL 2019-2021.

- 1) Sulla base della struttura organizzativa, dell'organigramma e delle funzioni dell'Ente così come approvate con gli atti di macro organizzazione dalla Giunta Comunale, vengono definite le Aree, quali strutture apicali, alle quali, essendo Ente senza dirigenza, sono preposti i Responsabili titolari delle Posizioni di elevata qualificazione, per lo svolgimento di funzioni di direzione, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

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.

In sede di istituzione o attivazione dell'incarico è declinato lo specifico profilo del ruolo, da cui risultano:

- i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell'incarico
- le aree di responsabilità e i risultati da conseguire
- gli eventuali requisiti professionali e culturali specifici
- il peso dell'incarico e la relativa valorizzazione economica.

L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria/livello di inquadramento, e richiede: responsabilità di risultato in relazione agli obiettivi assegnati; gestione di personale e di relazioni interne ed esterne complesse.

- 2) Possono essere incaricati della titolarità di posizione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.
- 3) L'incarico di elevata qualificazione comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate, le seguenti funzioni e competenze:
 - a. la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza e la relativa valutazione;
 - c. la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti;
 - d. l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente attribuito, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

4) Il Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 del Dlgs n. 267/2000 e dell'art. 109, comma 2 del medesimo Dlgs n. 267/2000, con propri atti motivati, conferisce gli incarichi delle Posizioni di elevata qualificazione ai responsabili dei servizi sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, in base al curriculum di ciascuno ricavabile dai rispettivi fascicoli personali e con eventuale colloquio, avuto riguardo ai titoli di studio e requisiti culturali posseduti, alle attitudini e capacità professionali ed esperienze acquisite considerata anche l'eventuale possibilità di rotazione.

5) Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di 12 mesi e massimo di 36 mesi e comunque non oltre la durata del mandato del sindaco che li ha attribuiti. Può procedersi ad incarichi per periodi inferiori a 12 mesi per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e

programmatica in corso. In applicazione del regime della prorogatio degli organi, al fine di garantire la continuità nella gestione, nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, gli incaricati di elevata qualificazione continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato fino a quando non intervenga la nuova nomina o il nuovo affidamento dell'incarico ed in ogni caso per un periodo non superiore a 60 giorni dalla scadenza.

6) Gli incarichi possono essere:

a. rinnovati con le medesime formalità (atto scritto e motivato) o

b. revocati in qualsiasi momento prima della scadenza, con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o di assenze superiori a tre mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e, in generale, i diritti tutelati dalla vigente normativa) o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, ai termini di legge, secondo quanto previsto dal contratto collettivo vigente, dalle norme regolamentari e in conformità alla disciplina espressamente emanata per l'area delle elevate qualificazioni.

7) La revoca o la cessazione dell'incarico comportano 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.

8) Il trattamento economico accessorio del personale titolare della 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 del CCNL, fatte salve le eccezioni ivi previste o risultanti dalle interpretazioni dei soggetti istituzionali preposti, tempo per tempo.

9) Gli importi della retribuzione di posizione corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. La graduazione delle posizioni, ai fini del calcolo della retribuzione di posizione, avviene secondo le modalità di graduazione stabilite con la "Metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative" adottata dal comune con DGC 166/2018 s.m.i., che s'intende integralmente richiamata nei contenuti. Per le posizioni eterofinanziate il budget è autonomamente definito. Per il personale in convenzione il budget per retribuzione di risultato è autonomo, pur essendo computato ai fini del minimo del 15%. Nel caso in cui si impieghi personale, titolare di elevata qualificazione, tra più enti, nel c.d. scavalco condiviso, si applica quanto previsto dall'art. 23 comma 5 secondo alinea 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 tenendo conto comunque, nella rideterminazione dei relativi valori, della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, accordandosi previamente con gli altri enti interessati, circa la ripartizione dell'accollo delle quote di salario accessorio. La valutazione circa il riparto dell'accollo del salario accessorio tra gli enti interessati, non avviene necessariamente secondo rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto tra gli enti, valutando adeguatamente la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:

- dell'intensità della plurima prestazione, sia quantitativa sia 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 grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

10) Effettuata la pesatura delle posizioni di elevata qualificazione, il nucleo di valutazione propone la graduazione della retribuzione di posizione il cui importo viene attribuito dal sindaco con il decreto di nomina. Nel caso di rinnovo, con equivalenza – nel complesso – dell'assetto organizzativo e funzionale, si fa riferimento all'ultima graduazione redatta o assentita.

11) Riorganizzazioni della struttura o rimodulazione delle funzioni che s'intendono attribuire, possono comportare la revisione e la modificazione del valore della retribuzione di posizione, laddove nel complesso vi sia una particolare diversità di consistenza, e compatibilmente con i limiti di spesa.

12) Il fondo per la retribuzione di risultato è costituito in un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni previste dall'Ente, stabilito annualmente dalla Giunta comunale (in caso di mancata deliberazione, si intende prorogato l'effetto della deliberazione precedente), anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione. L'indennità di risultato attesa è attribuita sulla base degli obiettivi assegnati, secondo i criteri adottati dall'Ente e può variare in conseguenza della valutazione finale annuale. La retribuzione di risultato sarà parametrata e liquidata in base a quanto previsto dal CCNL, dal sistema di misurazione della performance e dal CCDI, in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione, fino a concorrenza dell'intero fondo il cui budget complessivo per l'attivazione e la gestione delle posizioni è determinato annualmente e verrà ripartito tra tutti gli aventi titolo.

13) Il personale incaricato di E.Q. è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

14) Nel Decreto di attribuzione dell'incarico di E.Q. viene individuato il sostituto – altra E.Q. - del titolare in caso di assenza per ferie, per permessi o per malattia o infortunio. In casi temporanei e/o eccezionali tale sostituto può essere individuato nel segretario dell'ente.

15) In caso di vacanza della titolarità, o di prolungata assenza del titolare, il Sindaco, valutata la situazione, può procedere alla revisione organizzativa dell'ente o attribuire un incarico ad interim ad altra posizione organizzativa. In tale ipotesi la retribuzione di risultato per la gestione ad interim è stabilita in un importo pari ad una percentuale tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dall'Amministrazione, purchè il budget sia capiente nel rispetto dei tetti del salario accessorio e sia possibile rispettare la limitazione prevista per le spese di personale.

16) Stante il perdurante blocco del tetto del salario accessorio a livello di ente, e la conseguente interdipendenza dei livelli di spesa per le varie tipologie di salario accessorio incluse nel limite, nonché l'assenza di integrazioni finanziarie da parte dello Stato ai fini dell'applicazione del nuovo CCNL, l'aggregato di spesa per il trattamento accessorio delle posizioni di elevata qualificazione (compreso salario di risultato) non può, in prima applicazione, e fino a diversa normativa che sblocchi dette limitazioni e/o assegni finanziamenti integrativi, essere superiore al corrispondente aggregato di spesa già in essere ed effettivamente applicato per le posizioni organizzative, compreso il risultato. Pertanto, pur considerando il mutato tetto massimo della retribuzione di posizione teoricamente attribuibile in base al CCNL 16.11.2022, a fini applicativi si considera, fino al modificarsi della condizione di cui sopra, l'attuale compenso massimo teorico di euro 16.000, attraverso quindi applicazione del sistema di graduazione vigente.

Sono tuttavia possibili integrazioni del budget relativo alla retribuzione di risultato, derivanti da economie da altre voci del trattamento accessorio dell'ente o da rimodulazioni nella destinazione del trattamento accessorio dell'ente, fermo restando il rispetto del limite generale complessivo.