



COMUNE DI SCILLA

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

**REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA
PER LA GRADUAZIONE
DELLE POZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
NONCHE' PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI
PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA
DEI RELATIVI INCARICHI**

**(Approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria – assunta con i poteri della
G.C. – n. 77 del 14/06/2024)**

Premessa

La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione del Comune di Scilla risponde alle seguenti finalità:

- a) introdurre un meccanismo di differenziazione delle retribuzioni del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione ancorato alla complessità ed all'ampiezza dell'incarico attribuito, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che ne conseguono;
- b) assegnare ad ogni posizione di Elevata Qualificazione un valore economico, che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla;
- c) ottemperare ad una precisa previsione del CCNL 16 novembre 2022 (art. 17, comma 2), che attribuisce al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere commisurata alla graduazione delle posizioni stesse definita attraverso un sistema di «*job evaluation*» (ovvero valutazione delle mansioni).

2. Le scelte di fondo del sistema di graduazione

Gli elementi di valutazione delle posizioni di Elevata Qualificazione devono essere diversamente apprezzati e valutati a seconda della tipologia di incarico, distinguendo tra:

A) incarichi di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (di cui all'art. 16, comma 2, lettera a del CCNL 16 novembre 2022): si tratta degli incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza essenzialmente attraverso la gestione di una delle strutture organizzative previste dall'ordinamento dell'ente;

B) incarichi di alta professionalità (di cui all'art. 16, comma 2, lett. b del CCNL 16 novembre 2022): si tratta degli incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza prevalentemente attraverso lo svolgimento di un'attività caratterizzata da elevata competenza specialistica correlata a peculiari percorsi formativi e/o all'iscrizione in albi professionali, oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

* * *

In coerenza con le indicazioni del contratto collettivo nazionale, per gli incarichi della prima tipologia si propone un sistema di graduazione basato sui seguenti elementi generali di valutazione:

A.1) Complessità organizzativa: questo fattore si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, sub specie di intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente; esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'incaricato di Elevata Qualificazione.

A.2.) Responsabilità: questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla gestione; esso si pone in relazione con la tipologia di

procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, penali, disciplinari, ecc.) che ne derivano, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni.

* * *

Per gli incarichi di alta professionalità compresi quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica (chiamati in seguito incarichi di alta professionalità e specializzazione), si propongono, invece, i seguenti fattori generali di graduazione:

B.1. Complessità professionale: questo fattore rappresenta il grado di complessità professionale che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli; esso si pone in rapporto anche con la necessità di possedere eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali, nonché con la complessità delle relazioni da gestire e con l'estensione delle competenze/professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché con le esigenze di aggiornare con continuità il bagaglio di competenze professionali;

B.2. Responsabilità: questo fattore misura il livello delle responsabilità dirette e indirette conseguenti all'espletamento dell'incarico, anche con riferimento ai profili tipici della responsabilità professionale.

* * *

Al fine di consentire una migliore valutazione dei predetti elementi, è necessario scomporre ciascun elemento in sotto – fattori di valutazione più specifici e definire un sistema di punteggi.

Nelle pagine seguenti, viene presentata, distintamente per le due tipologie di incarichi di posizione organizzativa previste, la scomposizione di ciascun fattore generale di valutazione in fattori più specifici; per ogni fattore specifico sono inoltre definite le relative descrizioni e la scala dei punteggi.

3. Incarichi di direzione di unità organizzativa

A.1) Complessità organizzativa

A.1.1) Dimensione organizzativa

fino a punti 20

Indica la dimensione complessiva della struttura gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi.

A.1.2) Differenziazione organizzativa

fino a punti 15

Esprime la varietà e la differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità e degli uffici interni alla struttura, nonché dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi.

A.1.3) Relazioni organizzative e interorganizzative**fino a punti 10**

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".

A.1.4 Competenze professionali**fino a punti 5**

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

* * *

A.3) Responsabilità**A.3.1) Responsabilità amministrativa****fino a punti 35**

Esprime il rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva – soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi – collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata.

A.3.2) Responsabilità gestionale**fino a punti 15**

Esprime il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione e tiene anche conto della visibilità esterna dei risultati conseguiti.

4. Incarichi di alta professionalità e specializzazione**B.1) Complessità organizzativa e funzionale****B.1.1) Complessità professionale****fino a punti 10**

Indica il grado di complessità professionale, in termini di criticità delle problematiche da affrontare e di varietà delle soluzioni possibili, che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli. Esso si pone in rapporto anche con la necessità di eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali.

B.1.2) Rilevanza delle relazioni**fino a punti 5**

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".

B.1.3) Competenze professionali

fino a punti 10

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

* * *

B.2) Responsabilità

B.2.1) Responsabilità diretta

fino a punti 15

Esprime il livello delle responsabilità assunte in via diretta e personale, in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno. Vi rientra anche la responsabilità professionale nelle sue diverse configurazioni.

B.2.2) Responsabilità indiretta

fino a punti 10

Esprime il livello delle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti.

5. Il collegamento con la retribuzione di posizione

Ai fini del collegamento tra la graduazione e la retribuzione di posizione prevista dal contratto collettivo, nelle tavole allegate alla presente metodologia vengono individuati gli intervalli di punteggio ed i corrispondenti valori economici delle retribuzioni di posizione.

Tenuto conto della conferma degli importi complessivi destinati al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente all'Area dell'Elevata Qualificazione, anche con la finalità di contenere le dinamiche retributive e di evitare l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022, si ritiene opportuno individuare i valori economici della retribuzione di posizione, come stabiliti dall'art. 17, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022, nell'importo massimo di Euro 18.000,00 e minimo di Euro 5.000,00.

Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione vengono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato secondo quanto disposto dall'art. 17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022 o in una percentuale inferiore in base a quanto stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. Annualmente con determinazione dirigenziale viene impegnato il fondo di cui all'articolo 17, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di

posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

6. Il percorso della graduazione

Sono previste le seguenti fasi:

A. Elaborazione della proposta di metodologia

È la fase in cui viene elaborata con il supporto del Nucleo di valutazione la proposta di Metodologia per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione.

Soggetti attivi: Segretario Generale/Nucleo di valutazione

B. Confronto sulla proposta di metodologia

In questa fase, la delegazione trattante di parte datoriale assicura il confronto sulla proposta di Metodologia con le rappresentanze sindacali, secondo i modelli di relazioni sindacali previsti dal CCNL [confronto, di cui all'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 16 novembre 2022].

Soggetti attivi: Delegazione trattante di parte datoriale e Rappresentanze sindacali

C. Determinazione finale e approvazione della proposta metodologica

È la fase in cui la Giunta Comunale assume la decisione finale sulla Metodologia di graduazione, definendo altresì gli importi della retribuzione di posizione in corrispondenza di ciascuna fascia di punteggio.

Soggetto attivo: Giunta Comunale

D. Proposta di graduazione

In questa fase il Nucleo di Valutazione propone la collocazione delle posizioni di Elevata Qualificazione istituite nell'ordinamento dell'Ente nelle diverse fasce retributive previste dalla Metodologia.

Soggetto attivo: Nucleo di valutazione.

E. Determinazione della graduazione

È la fase in cui la Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, con il supporto del Nucleo di Valutazione, determina la graduazione delle Elevate Qualificazioni. Soggetto attivo: Giunta Comunale

7. Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Il Sindaco conferisce gli incarichi di cui all'articolo 16, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 al personale dipendente dell'Ente, eventualmente anche con contratto di lavoro a tempo determinato, esclusivamente appartenente all'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'incarico non può eccedere la durata massima di tre anni e deve avere una durata minima congrua, tenuto conto degli obiettivi assegnati al titolare. Esso è inoltre rinnovabile anche più volte con le medesime modalità. Il Sindaco, ai fini della scelta dei dipendenti cui conferire l'incarico, ha facoltà di promuovere un interpello tra i dipendenti, volto a stimolare la presentazione di candidature, ferma restando la natura essenzialmente fiduciaria della scelta.

A tal fine vengono considerate la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, tenuto anche conto (in caso di incarico di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a), della complessità delle funzioni e dei compiti attribuiti alla unità organizzativa da dirigere. Vengono altresì considerati i requisiti culturali posseduti dal dipendente, nonché le attitudini, le capacità professionali da questi dimostrate e l'esperienza acquisita, anche alla

luce dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi tenuti nell'esecuzione dei precedenti incarichi o nello svolgimento delle attività e dei compiti assegnati, siccome misurati e valutati attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso l'Ente.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati solamente al personale dipendente che abbia ottenuto per ciascun anno del triennio precedente alla data di assegnazione dell'incarico un punteggio della valutazione della prestazione annuale almeno pari a 8/10, del punteggio massimo conseguibile, purché al precitato personale non sia stata comminata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale nel biennio precedente alla data di attribuzione dell'incarico. Si tiene conto, infine, dell'esperienza professionale maturata in precedenza dal dipendente nell'ambito dell'organizzazione del Comune o al di fuori di essa.

Attraverso il provvedimento di incarico viene reso esplicito il percorso logico giuridico che ha condotto alla scelta. L'esplicitazione di tale percorso costituisce la motivazione del provvedimento di incarico.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato nei seguenti casi:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale (inferiore al 51% del punteggio massimo conseguibile).

Prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico (con atto scritto e motivato), così come previsto dall'articolo 18, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022, il Sindaco, unitamente al Segretario comunale, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui questi aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 del CCNL 16 novembre 2022 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'Area di appartenenza.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo anche alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16 novembre 2022.

Allegato A

DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA (art. 16, comma 2, lett. a) CCNL 16 novembre 2022)		
Fattori generali di valutazione	Sotto-fattori di valutazione specifici	Punteggio massimo per singoli fattori
Complessità organizzativa	Dimensione organizzativa	Fino a punti 20
	Differenziazione organizzativa	Fino a punti 15
	Relazioni organizzative e interorganizzative	Fino a punti 10
Responsabilità	Competenze professionali	Fino a punti 5
	Responsabilità amministrativa	Fino a punti 35
	Responsabilità gestionale	Fino a punti 15
		Totale fino a punti 100

DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA (art. 16, comma 2, lett. a) del CCNL 16 novembre 2022)	
Fasce economiche della retribuzione di posizione	
Fasce di punteggio	Retribuzione di posizione
Da punti 91 a punti 100	Euro 18.000,00
Da punti 86 a punti 90	Euro 16.000,00
Da punti 81 a punti 85	Euro 14.000,00
Da punti 76 a punti 80	Euro 12.000,00
Da punti 71 a punti 75	Euro 10.000,00
Da punti 61 a punti 70	Euro 8.000,00
Da punti 51 a punti 60	Euro 7.000,00
Da punti 41 a punti 50	Euro 6.000,00
Fino a punti 40	Euro 5.000,00