

COMUNE DI PESCIA

Provincia di Pistoia



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA E LA PESATURA DELLA DIRIGENZA E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI AI SENSI DEI CCNL DELL'AREA FUNZIONI LOCALI

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 57 DEL 10/04/2025

1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica sia ai Dirigenti che alle Elevate Qualificazioni ai fini della disciplina e della quantificazione del valore economico delle indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali dell'Area Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.
2. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.
3. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta, in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

2. LE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. L'art. 57 del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 dispone che gli Enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
2. Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente in base alle risultanze della graduazione secondo i criteri indicati nel presente regolamento tenendo conto dei principi connessi:
 - a. Alla collocazione nella struttura;
 - b. Alla complessità organizzativa;
 - c. Alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
3. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti nei limiti stabiliti dall'art. 37 c. 6 del CCNL del 16.07.2024 dell'Area Funzioni Locali, dal valore minimo di euro 12.722,67 al valore massimo di euro 46.292,37.

3. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione all'interno dei limiti indicati nell'articolo precedente.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata "Scheda A", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.
3. In base al percorso delineato a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziate nel Fondo del salario accessorio della dirigenza per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola posizione dirigenziale si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla posizione.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dirigente di un incarico ad interim relativo ad altra posizione, per la durata dello stesso incarico, al dirigente è attribuito un ulteriore importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance, se non prevista una percentuale diversa nel CCDI normativo.
6. Nel caso in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, non a seguito di valutazione negativa, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale non inferiore al 60% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31 c. 3 del CCNL del 17.12.2020.
7. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dirigenti destinando a tale particolare voce retributiva, ai sensi dall'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, il 15% delle risorse del fondo (se non stabilita una percentuale diversa nel CCDI normativo) le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate anche per posizioni ricoperte ad interim da un altro dirigente vanno a finanziare il budget del risultato nell'anno di riferimento, sono esclusi da tale meccanismo i valori economici delle posizioni eventualmente ricoperte ad interim dal Segretario Generale, tali ultime risorse vanno in economia e non possono essere riportate a finanziare il Fondo dell'anno successivo.
8. Ai sensi dell'art. 23 c. 2 del CCNL del 16.07.2024 ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate (se non previsto diversamente nel CCDI) è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 25%, in presenza un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Le amministrazioni che abbiano correlato l'erogazione del risultato a obiettivi rilevanti di miglioramento della performance verso l'utenza, possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
9. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate possono essere utilizzate anche per alimentare il budget dell'indennità di risultato.
10. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
11. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente, per quanto non disciplinato nel presente regolamento si rinvia ai contenuti del CCNL del 16.07.2024.

4. LE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. L'istituzione delle Elevate Qualificazioni permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione 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.
2. La previsione della posizione delle Elevate Qualificazioni presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni 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 area dei Funzionari, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione di elevata qualificazione che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.
4. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta.

5. ISTITUZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Le Elevate Qualificazioni dell'Ente sono individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una Struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa, come previsto dall'art. 16 del CCNL del 16.11.2022 – Incarichi di Elevata Qualificazione, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative". "Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie per:
 - 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. L'incarico di EQ è di natura fiduciaria e può essere conferito con determina dal Dirigente a tutti i dipendenti appartenenti all'area Funzionari del sistema di classificazione del personale che:
 - a. Nei due anni precedenti abbiano ricevuto una valutazione della performance superiore a 75 punti su 80;

- b. Nei due anni precedenti e nell'anno in corso non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto;
 - c. Non siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale (Art. 35 bis D.Lgs. 165/2001).
- 3. Alla scelta dei soggetti per il conferimento degli incarichi partecipano tutti gli idonei, qualora all'interno della struttura organizzativa il numero dei soggetti idonei e disponibili sia superiore all'unità si può ricorrere all'indizione di uno specifico avviso pubblico interno, in tal caso la scelta avverrà unicamente sui candidati, i requisiti di cui si tiene conto sono:
 - a. Le funzioni, i servizi e le attività da svolgere;
 - b. La natura e caratteristiche dei programmi e degli obiettivi da realizzare;
 - c. I titoli di studio e i requisiti culturali posseduti;
 - d. Le attitudini comportamentali, la capacità professionale e l'esperienza acquisita.
- 4. L'incarico viene conferito fino a un massimo di 3 anni, è rinnovabile e qual ora alla scadenza del Dirigente che ha proceduto alla nomina l'incarico sia ancora vigente, quest'ultimo deve essere confermato dal nuovo Dirigente.
- 5. Alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione, tuttavia se la scadenza dell'incarico coincide con la scadenza dell'incarico del Dirigente o qualora alla scadenza dell'incarico non venga confermato o nominato il nuovo Responsabile, l'incarico si intende prorogato per massimo 45 gg.

6. REVOCA DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- 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 sanzione superiore al richiamo scritto o condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale;
- 2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Dirigente 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 o l'attribuzione in quota parte, in ragione del servizio prestato.

7. CONTENUTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- 1. L'istituzione dell'area delle EQ presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di EQ avrà:
 - a. Responsabilità della Struttura complessa cui è preposto;
 - b. Direzione e gestione funzionale del personale, se assegnato;
 - c. Gestione delle risorse economiche e strumentali, se assegnate;
 - d. Predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determine;
 - e. L'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Dirigente.

2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Dirigente di riferimento, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

8. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle Elevate Qualificazioni è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità (oltre oneri e IRAP) , la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.
3. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per Elevate Qualificazioni stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico del fondo risorse decentrate, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola EQ si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le EQ e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla EQ.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di EQ di un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
6. In caso di convenzione l'Ente che riceve il dipendente titolare di elevata qualificazione in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.
7. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni, destinando a tale particolare voce retributiva la quota del 15% (se non stabilita una percentuale più alta) delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni previste dal proprio ordinamento. La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata

annualmente nel contesto dell'approvazione del Bilancio di Previsione o del P.I.A.O. ; se nulla viene detto, viene destinata al risultato la percentuale del 15%.

8. Eventuali economie che si dovessero generare dal finanziamento delle indennità di posizione annuali, rispetto al fondo delle EQ stanziato, vanno a finanziare il budget dell'indennità di risultato dello stesso anno.

9. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione e per le Elevate Qualificazioni è di competenza del Dirigente che può essere supportato dal Nucleo di Valutazione stesso.
2. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

10. ENTRATA IN VIGORE E RINVIO

1. Il presente Regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dall'approvazione della relativa deliberazione di Giunta Comunale ed abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIRIGENZIALI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Numero delle risorse umane assegnate alla struttura	Fino a 10 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura	
	Numero dei settori o dei servizi incardinati all'interno della struttura organizzativa	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Valore delle risorse economiche di bilancio gestite sia in entrata che in uscita	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro assegnati	Fino a 10 punti per procedimenti molto complessi Fino a 5 punti per procedimenti complessi	
	Grado di professionalità e specializzazione richiesta sia tecnica che normativa per la direzione della struttura	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
	Grado di autonomia decisionale e variabilità del contesto esterno riconosciuta alla posizione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
	Grado di rischio e responsabilità in ragione della natura delle attività svolte	Fino a 10 punti alto Fino a 5 punti medio	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Fino a 10 punti alta, per responsabilità sia interna che esterna Fino a 5 punti media, per responsabilità solo interna o solo esterna	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Complessità e rilevanza delle attività di controllo, vigilanza e direzione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
Strategicità della struttura	Rilevanza della posizione rispetto alla programmazione strategica dell'Ente	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
TOTALE PUNTEGGIO			

Valore Economico = (Budget / Totale punti assegnati) x (Punteggio individuale ricevuto x Tempo di lavoro)