

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

REGOLAMENTO PER I CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI SENSI DEL CAPO II DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16 NOVEMBRE 2022

Art. 1

Disposizioni generali

Il presente Regolamento è finalizzato a disciplinare la procedura e i criteri per l'individuazione e graduazione delle Elevate Qualificazioni, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia, con particolare riferimento agli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 2

Definizione dell'Area delle Elevate Qualificazioni

1. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 16 e 19 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, 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;
2. Il Libero Consorzio Comunale di Siracusa, Ente privo di personale con qualifica dirigenziale, individua le aree di Elevata qualificazione nei responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente (Settori) corrispondente alle Posizioni Organizzative già istituite presso il Libero Consorzio Comunale di Siracusa con Deliberazione del Commissario Straordinario in funzione di G.P. n. 12 del 30/09/2016., successive modifiche e integrazioni.

Art 3

Criteri e requisiti per il conferimento degli incarichi

1. Fermo restando quanto già previsto dall'art. 18 del vigente R.O.U.S., gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere conferiti dal Presidente/Commissario, con proprio decreto, al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, previo avviso o atto d'interpello finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati;
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche e i programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite.
3. Si considerano tra l'altro i seguenti criteri
 - a. Titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;

- b. Aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
 - c. Capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture.
4. Gli incarichi hanno una durata prestabilita nel tempo, secondo il vigente R.O.U.S., non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni e sono rinnovabili con provvedimento espresso.

Art. 4

Criteri di graduazione ed importi della retribuzione di posizione

1. Per la graduazione delle posizioni di E.Q. vengono confermati i parametri e i criteri di valutazione della metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle posizioni organizzative dell'Ente, approvati con la Deliberazione del Commissario Straordinario in funzione di Giunta Provinciale n. 91 del 18/06/2019, sulla base dei criteri fissati dal presente Regolamento, i quali definiscono l'ammontare della retribuzione di posizione da associare a ciascuna fascia di punteggio.
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla complessità dei processi operativi di competenza del settore che si rileva attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione ed alla strategicità dei programmi e obiettivi dell'Ente. Essa può essere modificata soltanto a seguito di cambiamenti dovuti a processi di riorganizzazione dell'Ente che impattino sulle funzioni assegnate alla/alle struttura/e apicali.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità ai sensi dell'art. 17 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 ed è fissato sulla base dei suddetti criteri predeterminati.
4. La graduazione delle P. O. è il risultato della somma di punteggi ottenuti per ciascuna delle variabili indicate, atte a valorizzare le funzioni e i compiti assegnati.

Art. 5

Retribuzione di posizione

1. Il Nucleo di Valutazione ai fini della pesatura delle diverse posizioni di E.Q., utilizza un modello di valutazione che considera tutti i funzionari apicali con uguale criterio e che trovano adeguata differenziazione proprio nella pesatura.
2. Gli elementi rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) sono ricompresi in quattro macro categorie, cui riconoscere la seguente pesatura su base 100:

A) Complessità Organizzativa e dei procedimenti: è la prima macro categoria, alla quale si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) suddiviso in tre piani di valutazione:

- a) la complessità strutturale;
- b) l'intensità/complessità delle relazioni interne/esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività intersettoriale, della mole dell'utenza interna ed esterna e sulla complessità e rilevanza di tali relazioni);
- c) l'eterogeneità dei servizi gestiti (valutata sulla base della rilevanza, o apprezzabilità di tale eterogeneità, intesa come fattore importante nella valutazione complessiva del Settore).

B) Professionalità: è la seconda macro categoria, cui è attribuito un peso del 30% (max p. 30), che prevede un unico piano di valutazione, quello delle conoscenze necessarie, a sua volta suddivisa su due piani di valutazione:

- a) quello delle conoscenze/competenze professionali e tecniche necessarie alla direzione del Settore;
- b) quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione del Settore.

C) Responsabilità: è la terza macro categoria cui si attribuisce un peso del 30% (max p. 30) e che prevede due diversi piani di valutazione:

- a) quello del grado di responsabilità giuridico –formale;
- b) quello del grado di responsabilità giuridico- economica correlata alle attività gestite.

D) Strategicità: è la quarta macro categoria cui si attribuisce un peso, del 5% (max p. 5) e che prende in considerazione la strategicità rispetto al programma dell' Amministrazione, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Presidente, alla Giunta Provinciale ed al Assemblea dei Sindaci.

E) Trasversalità: riguarda l complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate cui si attribuisce un peso del 5% (max p.5)

3. La tabella per le qualifica dei Funzionari ed E.Q. riporta il raffronto tra il punteggio totale ottenuto dalla pesatura di ciascuna posizione ed il valore economico della relativa indennità, dalla misura minima a quella massima prevista dal CCNL Funzioni Locali del 16.12.2022, su cui si posizioneranno le retribuzioni di posizione da riconoscere alle varie posizioni di E.Q. per fascia di punteggio, come da prospetto che segue:

Punteggio Totale	Retribuzione di Posizione Annuale Lorda per 13 mens. per posizioni di E.Q.
Fino a 60 punti	Euro 5.000,00
Da 61 a 70 punti	Euro 8.000,00
Da 71 a 80 punti	Euro 12.000,00
Da 81 a 85 punti	Euro 14.000,00
Da 86 a 94 punti	Euro 16.000,00
Da 95 a 100 punti	Euro 18.000,00

METODOLOGIA DI PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E DEI PROCEDIMENTI		Max. P.	30
---	--	----------------	-----------

A1) Complessità strutturali		p.10		
elevate		p.10		
apprezzabili		p.8		
standard		p.5		

A2) intensità/ complessità delle relazioni interne/esterne		p.10		
elevata		p.10		
apprezzabile		p.8		
standard		p.5		

A3) eterogeneità servizi gestiti		p.10		
elevata		p.10		
apprezzabile		p.8		
standard		p.5		

B) PROFESSIONALITA'		Max p.	30
----------------------------	--	---------------	-----------

B1) Grado di competenze professionali/tecniche richieste per la direzione		p.15		
elevato		p.15		
apprezzabile		p.10		
standard		p.8		

B2) Grado di esperienze professionali richieste per la direzione		p.15		
elevato		p.15		
apprezzabile		p.10		
standard		p.8		

C) RESPONSABILITA'		Max P.	30
---------------------------	--	---------------	-----------

C1) Grado di responsabilità giuridico formale		p.15		
elevato		p.15		
apprezzabile		p.10		
standard		p.8		

C2) Grado di rischio/responsabilità giuridico -economica			p.15		
elevato		p.15			
apprezzabile		p.10			
standard		p.8			

D) STRATEGICITA'			Max P.	5
------------------	--	--	--------	---

D1) Strategicità e supporto all'Amministrazione Provinciale			p.5		
elevato		p.5			
apprezzabile		p.3			
standard		p.1			

E) TRASVERSALITA'			Max P.	5
-------------------	--	--	--------	---

E1) Rilevanza della complessità relazionale interna ed esterna			p.5		
elevato		p.5			
apprezzabile		p.3			
standard		p.1			

Art. 6 Criteri di revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Art.7 Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione, in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance vigente.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato la cui misura non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2 sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo della performance.
4. La valutazione del personale di E.Q. è adottata dall'organismo Interno di Valutazione.

Art. 8
Decorrenza

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

