



# **Comune di Senigallia**

## **Allegato B**

**Allegato “B”: “Sistema di graduazione e pesatura della retribuzione di posizione degli incaricati di Elevata Qualificazione”**

## Sommario

Art. 1 - Disposizioni generali .....	3
Art. 2 - Trattamento Economico.....	3
Art. 3 - Criteri di graduazione delle posizioni di Elevata qualificazione e determinazione della retribuzione di posizione	4

## Art. 1 - Disposizioni generali

1. La presente disciplina, in attuazione dell'art. 18 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi definisce i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione spettante al personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art.16 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e dai CCNL vigenti in materia.
2. Ai sensi dell'art.16 CCNL Funzioni Locali e dell'art.18 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi sono previste due tipologie di posizioni di Elevata Qualificazione:
  - a) Posizione di Elevata Qualificazione di Responsabile di Area funzionale/U.O.A. – Titolare di funzioni dirigenziali (in seguito denominata anche **posizione di EQ di Responsabile di Area/U.O.A.**) riconducibile alla tipologia di cui all'art.16, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 (Posizioni di lavoro che richiedono "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa");
  - b) Posizione di Elevata Qualificazione per lo svolgimento di attività con contenuti di Alta professionalità (in seguito denominata **posizione di EQ di Alta professionalità**) riconducibile alla tipologia di cui all'art. 16, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022 (Posizioni di lavoro che richiedono "lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*").

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni di EQ sono a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

## Art. 2 - Trattamento Economico

1. Ai sensi dell'art. 17 del CCNL Funzioni Locali 2019 - 2021, al titolare di incarico di Elevata Qualificazione compete un trattamento economico accessorio, composto da retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, che assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 20 del CCNL 16/11/2022:
  - a. l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000, come integrata dall'art.99 del CCNL 16/11/2022;
  - b. i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 – ter del CCNL 16/11/2022;
  - c. i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

- 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 05.10.2001;
- 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 Funzioni locali 21.05.2018 previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g. 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.113 del D.Lgs.n. 50 del 2016 e del Dlgs 36/2023 e s.mi.i;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 09.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 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 legge n. 556/1996, spese del giudizio.
- 3. L'importo della retribuzione di posizione per gli incarichi di **EQ di Responsabile di Area/U.O.A.** può variare da un minimo di euro **9.000,00 ad un massimo di euro 18.000,00**, annui lordi per tredici mensilità, per i titolari di incarichi di **EQ di Alta Professionalità** può variare da un minimo di euro **6.000,00 ad un massimo di euro 9.500,00** ed è determinato in base ai criteri previsti nel seguente art.3 e nelle allegate schede punteggi (Allegato 1a per le Posizioni di Responsabile Area/U.O.A. e Allegato 1b per le Posizioni di Alta Professionalità).
- 4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale con le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance (Allegato "C" al Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi) La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato in base ai criteri generali definiti dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
- 5. Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione non possono essere inferiori al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
- 6. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o in caso di utilizzo a tempo parziale ex art. 19 c. 5 ccnl 16.11.2022.

### **Art. 3 - Criteri di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione e determinazione della retribuzione di posizione**

1.La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione è effettuata attraverso il procedimento di seguito indicato:

- L'Organismo di valutazione, per ciascuna posizione istituita:
  - compila le "schede punteggi" (Allegato 1a per le Posizioni di Responsabile Area/UOA e Allegato 1b per le Posizioni di Alta Professionalità) sulla base dei criteri indicati al successivo

comma 3, previa trasmissione da parte dell'Ufficio Risorse Umane dei dati quantitativi necessari alla compilazione dei relativi campi della scheda e sentito il Sindaco per il punteggio da attribuire al criterio B1 del successivo comma 3; formula la proposta di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione.

2. La proposta di graduazione è sottoposta all'esame del Segretario Generale, che, previa verifica della congruità e del rispetto dei criteri del regolamento, la sottopone all'approvazione della giunta comunale. La graduazione può essere rivista in caso di fattori rilevanti sopravvenuti che incidono nei criteri di pesatura e in caso di modifiche organizzative.

3. La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione di **Responsabile di Area/U.O.A.** è effettuata in base ai seguenti criteri di valutazione:

**A. Complessità gestionale**

**max punti 60**

- A.1 Risorse Umane assegnate (max 15 punti)  
A.2 Quantità di risorse finanziarie assegnate alle EQ (max 15 punti)  
A.3 Complessità del sistema normativo di riferimento (max 5 punti)  
A.4 Complessità e trasversalità del sistema di relazioni interne ed esterne costantemente gestito (max 10 punti)  
A.5 Competenze professionali richieste:  
- grado di conoscenze ed esperienze necessarie per ricoprire il ruolo  
- frequenza dell'aggiornamento necessario (max 15 punti)

**B. Rilevanza, ivi compresa la responsabilità**

**max punti 45**

- B.1 Strategicità della posizione rispetto alle scelte programmatiche e/o per il funzionamento dell'amministrazione (max 25 punti)  
B.2 Responsabilità per il ruolo ricoperto, ivi compreso il ruolo di vice segretario: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali (max 20 punti)

4. Gli elementi considerati ai fini della graduazione delle posizioni di EQ di **Alta Professionalità** sono i seguenti:

**A. Complessità professionale**

**max punti 30**

- A.1 Complessità e trasversalità del  
- sistema di relazioni esterne costantemente gestito (max 10 punti)  
A.2 Competenze professionali richieste:  
- grado di conoscenze ed esperienze necessarie per ricoprire il ruolo  
- frequenza dell'aggiornamento necessario (max 20 punti)

**B. Rilevanza, ivi compresa la responsabilità****max punti 20**

B.1 Responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali  
(max 20 punti)

5. Gli elementi e i sub elementi di cui ai commi 3 e 4 con i relativi punteggi sono riportati nelle schede punteggi allegate (Allegato 1a per le Posizioni di Responsabile Area/UOA e Allegato 1b per le Posizioni di Alta Professionalità), che saranno utilizzate per la graduazione delle posizioni.
6. In relazione al punteggio complessivo conseguito da ciascuna posizione individuata, la stessa sarà collocata all'interno delle fasce di punteggio cui corrisponde un diverso importo della retribuzione di posizione annuale lorda, come da tabelle sotto riportate:

-Posizione di Elevata Qualificazione di "Responsabile di Area Funzionale/UOA" - fasce punteggi e corrispondente retribuzione di posizione:

importo minimo: € **9.000,00**

importo massimo: € **18.000,00**

<b>FASCE</b>	<b>PUNTEGGI</b>	<b>IMPORTI</b> (valore annuo lordo per 13 mensilità')
<i>Fascia 1</i>	<i>10-54</i>	<i>9.000,00</i>
<i>Fascia 2</i>	<i>55 - 64</i>	<i>11.000,00</i>
<i>Fascia 3</i>	<i>65 - 73</i>	<i>12.500,00</i>
<i>Fascia 4</i>	<i>74 - 81</i>	<i>14.000,00</i>
<i>Fascia 5</i>	<i>82 - 86</i>	<i>15.500,00</i>
<b>Fascia 6</b>	<b>87 - 90</b>	<b>17.000,00</b>
<b>Fascia 7</b>	<b>91 - 105</b>	<b>18.000,00</b>

-Posizione di Elevata Qualificazione di "Alta Professionalità" - fasce punteggi e corrispondente retribuzione di posizione:

importo minimo: € **6.000,00**

importo massimo: € **9.500,00**

<b>FASCE</b>	<b>PUNTEGGI</b>	<b>IMPORTI</b> (valore annuo lordo per 13 mensilità')
--------------	-----------------	--

Fascia 1	26 – 33	<b>6.000,00</b>
Fascia 2	34 – 40	6.500,00
Fascia 3	41 - 46	7.500,00
Fascia 4	47 - 50	9.500,00

7. Nelle ipotesi di attribuzione *di un incarico ad interim* di cui all'art. 19 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi le percentuali dell'ulteriore importo spettante al dipendente incaricato a titolo di retribuzione di risultato, da applicarsi all'importo della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim sono di seguito riportate: INTERIM "RESPONSABILE DI AREA/UOA"

<b>FASCE</b>	<b>PUNTEGGI</b>	<b>IMPORTI RP</b>	<b>PERCENTUALI INTERIM</b>
<i>Fascia 1</i>	<i>10-54</i>	<i>9.000,00</i>	<i>15</i>
<i>Fascia 2</i>	<i>55 - 64</i>	<i>11.000,00</i>	<i>16</i>
<i>Fascia 3</i>	<i>65 - 73</i>	<i>12.500,00</i>	<i>18</i>
<i>Fascia 4</i>	<i>74 - 81</i>	<i>14.000,00</i>	<i>20</i>
<i>Fascia 5</i>	<i>82 - 86</i>	<i>15.500,00</i>	<i>22,5</i>
<i>Fascia 6</i>	<i>87 - 90</i>	<i>17.000,00</i>	<i>23,5</i>
<i>Fascia 7</i>	<i>91 - 105</i>	<i>18.000,00</i>	<i>25</i>

INTERIM "POSIZIONI DI ALTA PROFESSIONALITA'"

FASCE	PUNTEGGI	IMPORTI RP	PERCENT UALI INTERIM
Fascia 1	26 – 33	6.000,00	16
Fascia 2	34 – 40	6.500,00	19
Fascia 3	41 - 46	7.500,00	22
Fascia 4	47 - 50	9.500,00	25

**SCHEDA DI GRADUAZIONE POSIZIONE DI *ELEVATA QUALIFICAZIONE* DI RESPONSABILE AREA/U.O.A.**

Criteri	max punti	Parametri di valutazione	max punti	valutazione	punti	punti assegnati
A. Complessità gestionale	60	A.1 - Risorse Umane assegnate	15	fino a 5 dipendenti	2	
				da 6 a 10 dipendenti	6	
				da 11 a 15	10	
				oltre 15	15	
		A.2 - Quantità di risorse finanziarie assegnate alla PO	15	da 500.000,00 ad 1.000.000,00	3	
				>1.000.000,00 a 5.000.000,00	6	
				>5.000.000,00 a 15.000.000,00	10	
				> 15.000.000	15	
		A.3 - Complessità del sistema normativo di riferimento	5	contenuta	1	
				media	da 2 a 3	
				medio alta	4	
				alta	5	
		A.4 complessità e trasversalità del sistema di relazioni interne ed esterne costantemente gestito	10	contenuta	da 1 a 2	
				media	da 3 a 5	
				medio alta	da 6 a 8	

B. Rilevanza, ivi compresa la responsabilità				alta	da 9 a 10		
		A.5 Competenze professionali richieste: - grado di conoscenze ed esperienze necessarie per ricoprire il ruolo; - frequenza dell'aggiornamento necessario	15	contenute	da 1 a 4		
				di livello medio	da 5 a 8		
				di livello medio alto	da 9 a 13		
				di livello elevato	da 14 a 15		
	45	B.1- Strategicità: rilievo della posizione rispetto alle scelte programmatiche e/o per il funzionamento dell'amministrazione	25	contenuta	da 1 a 5		
				media	da 6 a 10		
				medio alta	da 11 a 15		
				alta	da 16 a 20		
				<b>molto alta</b>	<b>da 21 a 25</b>		
		B.2 - Responsabilità per il ruolo ricoperto ivi compreso il ruolo di vicesegretario: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali	20				
				contenuta	da 1 a 5		
				media	da 6 a 10		
				medio alta	da 11 a 15		
				alta	da 16 a 20		
			105	TOTALE			

SCHEDA DI GRADUAZIONE POSIZIONE *DI ELEVATA QUALIFICAZIONE* DI ALTA PROFESSIONALITA'

Criteri	max punti	Parametri di valutazione	max punti	valutazione	punti	punti assegnati
A. Complessità professionale	30	A.1 complessità e trasversalità del sistema di relazioni esterne costantemente gestito	10	contenuta	da 1 a 2	
				media	da 3 a 5	
				medio alta	da 6 a 8	
				alta	da 9 a 10	
		A.2 Competenze professionali richieste: - grado di conoscenze ed esperienze necessarie per ricoprire il ruolo; - frequenza dell'aggiornamento necessario	20	contenute	da 1 a 5	
				di livello medio	da 6 a 10	
				di livello medio alto	da 11 a 15	
				di livello elevato	da 16 a 20	
B. Rilevanza, ivi compresa la responsabilità	20	B1 - Responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali	20	contenuta	da 1 a 5	
				media	da 6 a 10	
				medio alta	da 11 a 15	
				alta	da 16 a 20	