



COMUNE DI ALTAVILLA VICENTINA

PROVINCIA DI VICENZA

METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(artt. 17 e 18 del CCNL del 16.11.2022)

approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 24 febbraio 2025

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di elevata qualificazione

La Giunta comunale, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, istituisce le posizioni di elevata qualificazione per la direzione dei Servizi/Uffici e può modificare o revocare le posizioni istituite in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione delle posizioni di elevata qualificazione è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analogia categoria.

Alla posizione di elevata qualificazione sono attribuiti parte degli obiettivi di P.E.G./Piano della performance inclusi nel PIAO, approvato con atto della Giunta comunale, oltre alle funzioni già previste nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Tra queste si citano:

- ✓ responsabilità di procedimento;
- ✓ gestione funzionale del personale;
- ✓ gestione delle risorse finanziarie;
- ✓ provvedimenti;
- ✓ attestazioni, certificazioni, ecc.

Art. 2 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione di 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 per il triennio 2019-2021 stipulato il 16.11.2022 e successive modifiche ed integrazioni.

Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL.

L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite con la presente metodologia.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL del 16.11.2022.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata della performance individuale e organizzativa dei titolari di E.Q.. Una valutazione inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 3 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione di elevata qualificazione è determinata in relazione ai parametri di cui all' allegato A, così articolati:

- a) collocazione del settore
- b) complessità organizzativa
- c) professionalità richiesta
- d) autonomia gestionale
- e) rilevanza strategica.

Ciascuno dei parametri si articola in fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata **SUB A)** alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

- a) collocazione del settore (max 10)
- b) complessità organizzativa (max 30)
- c) professionalità richiesta (max 10)
- d) autonomia gestionale (max 25). Al fattore sub d) è riconosciuta la possibilità di attribuire la soglia di 25 punti allo scopo di perequare eventuali caratteristiche della posizione che non

siano riconosciute nei parametri precedenti.

- e) **rilevanza strategica** (max 20). La valutazione della posizione è arricchita da un fattore gestito dal Sindaco per l'apprezzamento discrezionale della rilevanza strategica, rispetto agli obiettivi della direzione politica e alle priorità dell'amministrazione.

Il nucleo di valutazione in collaborazione con il Segretario Generale dell'Ente, sulla base degli elementi che caratterizzano, sotto il profilo funzionale, le linee di attività della posizione in esame, effettua la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione con riguardo ai fattori da a) a d) sopra esposti. La valutazione del fattore e) è di competenza del Sindaco.

La graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal C.C.N.L. 16.11.2022.

Per ciascun fattore è attribuito un punteggio, tra il valore minimo e il valore massimo, stabilito a fianco di ciascuno.

Il punteggio complessivo colloca la posizione di elevata qualificazione in una delle 9 (nove) fasce di graduazione della retribuzione di posizione, come previsto nella tabella 1, da riparametrare in base alle disponibilità dell'Ente.

Tabella 1

Punti	Retribuzione di posizione
100	18000
da 97 a 99	16500
da 94 a 96	15000
da 89 a 93	13500
da 75 a 88	12000
da 70 a 74	9000
da 58 a 69	7000
da 50 a 57	6000
inferiore a 50	5000

La valutazione della posizione è formalizzata nella **scheda allegata SUB A)**.

Articolo 4 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di E.Q.

Per il conferimento dell'incarico di responsabile relativamente alle posizioni di elevata qualificazione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa sono utilizzati requisiti, ritenuti idonei a individuare la professionalità adeguata, tra quelli indicati di seguito, **inclusi nella scheda allegata SUB B)**:

Generali

- prestazione del servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- non aver riportato sanzioni disciplinari nel triennio precedente;
- non aver riportato la valutazione della prestazione con punteggio inferiore al 60% del massimo attribuibile nell'ultimo triennio;

Esperienza di lavoro

- direzione di Servizi/Uffici;
- gestione di risorse;
- tipologia di attività gestite;

Formazione professionale, in particolare, derivante da:

- livello scolastico;
- specializzazioni;
- formazione aggiuntiva;

Potenziale

- capacità di conseguire i risultati;
- attitudine a ruoli di gestione, come si evince, in particolare, dai comportamenti organizzativi;

- orientamento all'innovazione ed al miglioramento del lavoro in generale;
- capacità decisionali;
- propensione all'assunzione di responsabilità.

Articolo 5 - Attribuzione dell'incarico di E.Q.

Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle posizioni di elevata qualificazione, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Gli incarichi sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente con le medesime formalità sino ad un massimo di n. 3 anni, fatto salvo il regime di *prorogatio* di diritto finché non intervenga la nuova nomina e comunque non oltre 45 giorni dalla scadenza.

Articolo 6 - Revoca dell'incarico di E.Q.

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 individuale.

A seguito di valutazione negativa, con riferimento ai risultati e alla prestazione distintamente considerati, nella misura inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, il Sindaco revoca l'incarico attribuito, con atto formale e motivato.

Compete al Sindaco, come del resto già previsto per l'iniziale attribuzione dell'incarico, valutare se permangono le condizioni per l'attribuzione di un nuovo incarico ad altro dipendente ovvero se, stante le mancanze riscontrate, sia più opportuno modificare o sopprimere la posizione di elevata qualificazione.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Permangono in capo al dipendente le funzioni della categoria e profilo professionale di appartenenza.

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1) Collocazione del settore (max 10 punti)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e dalla tipologia della relazione con le altre posizioni in cui si articola il modello organizzativo:

1.1) Trasmissione di informazioni ad altri settori dell'ente

In modo occasionale	Da 0 a 3	
Frequentemente	Da 4 a 5	

1.2) Apposizione di visti o pareri per altri settori

In modo occasionale	Da 0 a 3	
Frequentemente	Da 4 a 5	

TOTALE

2) Complessità organizzativa (max 30 punti)

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite:

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti da 1 a 2	
Esercizio di funzioni caratterizzate da media eterogeneità	punti da 3 a 4	
Esercizio di funzioni in ambiti eterogenei che richiedono professionalità diverse	punti 5	

2.2) Grado di responsabilità verso l'esterno

Esercizio di funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	punti 0	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con utenti interni	punti da 1 a 2	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese	punti da 3 a 4	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre Istituzioni/Enti	punti 5	

2.3) Articolazione del settore assegnato con riferimento ai dipendenti e loro categoria

Settore semplice con un numero di collaboratori < 5% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 0	
Settore dotato di un numero di collaboratori compreso tra 5% e 7%	punti da 1 a 2	
Settore dotato di collaboratori oltre il 7%	punti da 3 a 4	
Settore dotato di istruttori direttivi	punti 5	

2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

Gestione di tipo ordinario	punti 0	
Gestione di risorse di valore significativo	punti da 1 a 4	
Gestione di risorse di notevole valore	punti da 5 a 7	
Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti da 8 a 10	

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

Certezza e stabilità normativa	punti 0	
Frequente variabilità normativa	punti da 1 a 3	
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	punti 4	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori	punti 5	

TOTALE	
---------------	--

3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10

3.1) Competenza manageriale e professionale richiesta

Competenze di tipo generico	punti 0	
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro	punti da 1 a 2	
La posizione, al suo interno, si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità ad altri dipendenti	punti da 3 a 4	
Oltre all'attribuzione di alta responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	punti 5	

3.2) Grado di specializzazione richiesto

Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	punti 0	
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	punti da 1 a 2	
Attività che richiede specifica professionalità	punti da 3 a 5	

TOTALE	
---------------	--

4) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 25 – 5 punti per ricorrenza)

Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
Amministrazione del patrimonio	
Erogazione di sovvenzioni o contributi	
Tutela e valorizzazione ambientale	
Servizi al cittadino	
Gestione del contenzioso	
Attività di studio e progettazione	
Attività di programmazione	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Attività impositiva	
Assistenza agli organi politici	
Controllo del territorio	
Comunicazione istituzionale	
Gestione servizi sovracomunali	
Rapporti con altri enti ed istituzioni	

TOTALE	
---------------	--

5) Rilevanza strategica punteggio max 20

Azioni che non richiedono alcuna rilevanza strategica né in riferimento agli obiettivi politici dell'ente, né in riferimento alle priorità dell'Amministrazione	punti 0	
Azioni in stretta relazione agli obiettivi politici dell'Ente	punti da 1 a 10	

In relazione stretta alle priorità dell'Amministrazione	punti da 1 a 10	
Attività in stretta relazione sia agli obiettivi politici dell'ente che alle priorità dell'Amministrazione	punti da 11 a 20	

Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione del settore	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Autonomia gestionale	
5	Rilevanza strategica	

TOTALE

Fasce di attribuzione del valore di posizione

Punti	Retribuzione di posizione
100	18000
da 97 a 99	16500
da 94 a 96	15000
da 89 a 93	13500
da 75 a 88	12000
da 70 a 74	9000
da 58 a 69	7000
da 50 a 57	6000
inferiore a 50	5000

CONCLUSIONE

Direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 16, comma 2, lettera a), C.C.N.L. 16.11.2022)

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO AL VALORE DELLA POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/100

VALORE CORRISPONDENTE PARI AD EURO

Data

Firma di chi effettua la graduazione della posizione di elevata qualificazione.

Per i punti a) – b) – c) – d) il Nucleo di Valutazione

Per il punto e) il Sindaco

Allegato b)

Scheda tecnica per l'accertamento dei requisiti professionali posseduti		
Responsabile/Posizione elevata qualificazione:		
Settore:		
Requisiti previsti dalla Metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative approvata con deliberazione di G.C. n. ____ / ____	Requisiti accertati dei dipendenti apicali del settore di attività	NOTE
GENERALI		
prestazione del servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;		
non aver riportato sanzioni disciplinari nel triennio precedente;		
non aver riportato la valutazione della prestazione con punteggio inferiore al 60% del massimo attribuibile nell'ultimo triennio;		
ESPERIENZA DI LAVORO		
direzione di Servizi/Uffici;		
gestione di risorse;		
tipologia di attività gestite		
FORMAZIONE PROFESSIONALE DERIVANTE DA:		
livello scolastico;		
specializzazioni;		
formazione aggiuntiva		
POTENZIALE		
capacità di conseguire i risultati;		
attitudine a ruoli di gestione, come si evince, in particolare, dai comportamenti organizzativi;		
orientamento all'innovazione ed al miglioramento del lavoro in generale;		
capacità decisionali;		
propensione all'assunzione di responsabilità.		

DATA

FIRMA