



# COMUNE DI PAVAROLO

## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SISTEMA DI GRADUAZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Art. 1 RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Il presente regolamento contiene la disciplina per il Comune di Pavarolo (di seguito Ente) in ordine ai criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e per l'attribuzione della retribuzione di risultato relativamente agli incarichi delle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

2. 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 ed 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.

3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.

### Art. 2 REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL' INCARICO

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni aventi un'esperienza maturata nel servizio di conferimento o analogo di almeno 5 anni , attestata dall' anzianità di servizio , a prescindere dall' inquadramento professionale rivestito , in possesso dei seguenti requisiti:

- a) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi tre anni;
- c) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/ 2016 e D.P.R. 62/ 2013 e s.m.i..

### **Art. 3 DURATA DELL' INCARICO**

L' incarico di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco con decreto e motivato all'esito della procedura di cui all' art. 10 per un periodo massimo non superiore a tre anni e può essere rinnovato con le medesime formalità.

### **Art 4. REVOCA DELL' INCARICO**

1.L' incarico può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi , in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale. o in conseguenza del verificarsi di una delle condizioni di cui all' art. 2.

2. Il Sindaco , prima di procedere alla definitiva formalizzazione della revoca dell ' incarico acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente regolamento è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatte salve le casistiche di seguito elencate:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) , primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- 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 5.10.2001;
- 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 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) 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. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023 ;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 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 L. n. 556/ 1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/ 1997.

4. Sono in ogni caso fatte salve eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

5. L'Ente, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

6. L'Ente assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal vigente CCNL quale retribuzione di posizione.

#### **Art.5. GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Il Nucleo di Valutazione, in base al percorso indicato nei successivi articoli, procede alla formulazione della proposta di graduazione di ogni singola posizione di elevata qualificazione assegnando i relativi punteggi.

2. In base all' assegnazione dei punteggi viene determinato l'importo della retribuzione di posizione che varia da un minimo di € 6.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità .

#### **6. LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. La metodologia di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione e' rivolta all'individuazione analitica delle specificità di ogni posizione mediante:

- l'esplicitazione dei fattori di valutazione;
- i criteri di assegnazione dei punteggi per ciascuna posizione;
- l'assegnazione del punteggio per ciascun fattore di valutazione;
- la definizione della retribuzione.

2. L'analisi e la valutazione delle varie posizioni di elevata qualificazione determina come risultato una valutazione attraverso specifici fattori di tipo "misto", cioè sia di tipo quantitativo sia di tipo qualitativo e si conclude con l'espressione di un punteggio numerico di sintesi risultante dalla somma dei pesi delle diverse variabili esaminate. Tale analisi prescinde dalla valutazione dei titolari delle posizioni le cui prestazioni individuali formeranno oggetto di altra valutazione.

## 7. I FATTORI DI VALUTAZIONE

1. I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro dimensioni:

- a) Risorse economiche
- b) Responsabilità
- c) Rilevanza strategica.

- **a) Dimensione Risorse**

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse economiche assegnate alle unità organizzative. L'obiettivo è pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.

- **b) Dimensione Responsabilità**

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

1. l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione;
2. l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

- **c) Rilevanza strategica**

L'ultima area di valutazione tiene conto della rilevanza della posizione rispetto alle scelte strategiche dell'amministrazione comunale in ordine ai programmi in atto.

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE
A. Dimensione risorse	Entità risorse finanziarie di spesa e di entrata assegnate
B. Dimensione responsabilità	Responsabilità giuridica e gestionale e correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile

C. Rilevanza strategica	Rilevanza strategica sulla base dei programmi dell'organo di governo
-------------------------	--

## 8. PESO DEI SINGOLI FATTORI DI VALUTAZIONE

Ciascun fattore generale di valutazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.

In una scala graduata da 0 a 100 a ciascun fattore è attribuito un peso. In particolare i pesi sono i seguenti:

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	PESI %
A. Dimensione risorse	20,00
B. Dimensione responsabilità	40,00
C. Rilevanza strategica	40,00
TOTALE	100,00

## 9. CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI PER CIASCUNA POSIZIONE

Per una completa comprensione dei criteri di valutazione adottati è ora necessario analizzare, per ciascun elemento specifico di valutazione i criteri in base ai quali sono assegnati i punteggi.

- **Dimensione Risorse (max punti 20)**

*Entità delle risorse finanziarie gestite (punteggio da 0 a 20)*

La dimensione risorse finanziarie prende in considerazione le risorse economiche assegnate in termini di spesa e di entrata. L'obiettivo è pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della posizione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo. Gli importi sono desunte dal PEG o atto equivalente tenendo conto della effettiva attribuzione al Responsabile. Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alla spesa ed all'entrata destinate alla posizione per il conseguimento dei propri obiettivi (budget) rispetto al totale della spesa e dell'entrata per l'ente.

Area di valutazione		Punteggio
Risorse economiche	Oltre 50%	20
	Da 26% a 50%	15
	Da 0% a 25%	5

• **Dimensione Responsabilità (max punti 40)**

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione di elevata qualificazione deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione;
- l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.
- Il livello di complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività di competenza della struttura:

Area di valutazione		Punteggio
Responsabilità	Elevata responsabilità giuridica e gestionale. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile. Elevato livello di complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento.	Da 31 a 40
	Significativa responsabilità giuridica e gestionale. Significativa correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile. Significativo livello di complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento.	Da 16 a 30
	Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile. Apprezzabile livello di complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento.	Da 0 a 15

• **Rilevanza strategica (max punti 40)**

La dimensione strategica valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

L'obiettivo è analizzare la rilevanza della posizione di elevata qualificazione rispetto alle strategie dell'amministrazione. Il punteggio più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell'amministrazione. Il punteggio intermedio è

attribuito a posizioni organizzative che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione. Il punteggio più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Il punteggio, con riferimento al programma di mandato, ed agli altri atti di programmazione, è attribuito sulla base dei seguenti fattori:

- elevata: punti da 26 a 40
- media: punti da 16 a 25
- bassa: punti da 1 a 15

## **10. LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE SINGOLE POSIZIONI**

*Il Nucleo di Valutazione attribuisce un peso alle singole posizioni organizzative applicando la metodologia ed i criteri di cui ai precedenti articoli e ne propone l'approvazione alla Giunta comunale.*

*La Giunta comunale valuta ed approva la proposta di graduazione formulata dal Nucleo di Valutazione.*

*Il Sindaco, in relazione ai risultati proposti dalla Giunta comunale, individua la posizione di elevata qualificazione attribuendo alla stessa la relativa retribuzione di posizione con un proprio margine di valutazione in aumento o in diminuzione rispetto al valore della singola posizione graduata dalla Giunta comunale in rapporto al valore massimo contrattualmente previsto cui viene attribuito l'indice 100%. Il margine di valutazione in capo al Sindaco è determinato dalle modalità di svolgimento effettivo del servizio (responsabile impiegato a tempo pieno, part-time, in convenzione con altro Ente).*

## **11. AGGIORNAMENTO DELLA PESATURA**

*L'aggiornamento della pesatura delle P.O. avviene di regola con periodicità triennale.*

## **Art.12 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Il risultato delle attività svolte dal dipendente cui siano attribuiti l'incarico di elevata qualificazione è soggetto a valutazione annuale sulla base della graduazione sotto riportata conseguente all'attribuzione del punteggio di cui allo scheda allegato "A" riferiti agli obiettivi individuali annualmente assegnati

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione e viene calcolata su un punteggio complessivo massimo di 25 punti sulla base della seguente graduazione :

- ° fino a 10 punti : nessun risultato ;
- ° da 11 a 15 punti : 50 % della quota ;
- ° da 16 a 20 punti : 75% della quota ;
- ° da 21 a 25 punti : 100% della quota .

4. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal Sindaco .

5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione di performance individuale non positiva ( fino a 10 punti ) , dovranno essere acquisite in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall' organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia .

### **ART 13 – INCARICHI AD INTERIM**

1. Al lavoratore già titolare d'incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso ed a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento ad interim. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

### **Art. 14- UTILIZZO DI PERSONALE A TEMPO PARZIALE TRA PIU' ENTI**

1. Nel caso di utilizzo di personale con la qualifica di E.Q., in utilizzo a tempo parziale proveniente da altro Ente (scavalco condiviso o scavalco di eccedenza) , si applica quanto previsto dall'art. 23, commi 5,6 e 7 del CCNL del 16/ 11/2022.

2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento ed i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro:

- l'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
- la necessità di coordinare personale di più enti;
- la quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
- il maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

## **Art. 15 - Abrogazioni**

1. Con l'approvazione del presente regolamento si considerate abrogate ogni precedente disposizione in materia precedentemente approvata dall' Ente.

## **Art.16 - Decorrenza**

1. Il presente Regolamento entra in vigore al termine del periodo di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

## ALLEGATO "A" – VALUTAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Obiettivo A	(descrizione)
Obiettivo B	(descrizione)
Obiettivo C	(descrizione)
Obiettivo D	(descrizione)

Prestazione individuale	precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa.  Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente.  Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi.	1	2	3	4	5
Problem solving	Soluzione dei problemi e situazioni critiche.  Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti.  Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento.	1	2	3	4	5
Innovazione	Pro positività ed innovatività nell'approccio al lavoro.  Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo.	1	2	3	4	5
<b>TOTALE PUNTEGGIO INDIVIDUALE</b>	-	<b>(Max 25 punti)</b>				