COMUNE DI FRAGAGNANO

PROVINCIA DI TARANTO

REGOLAMENTO

DEGLI INCARICHI

DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con D.G.C. n. 9 del 25.01.2024

INDICE

ART. 1-DISPOSIZIONI GENERALI 3
ART. 2 - METODOLOGIA 3
ART. 3-AREA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 3
ART.4 CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 4
ART. 5 INDIVIDUAZIONE DELLE FUNZIONI 5
ART. 6 ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO 7
ART. 7 - GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 8
ART 8 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO 9
ART. 9-ATTRIBUZIONE INCARICO IN DEROGA 9
ART. 10 -INCARICO AD INTERIM 10
ART. 11 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 10
ART. 12- VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO 10
ART. 13 -DURATA DELL'INCARICO 10
ART. 14-REVOCA DELL'INCARICO 10
ART. 15- ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 11
ART. 16 – DISPOSIZIONI FINALI 11

Art. 1-Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, pesatura, graduazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 16 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali e delle norme di legge in materia.

Art. 2 Metodologia

1. Le disposizioni del nuovo CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali prevedono (art. 16) l'istituzione didegli "Incarichi di Elevata Qualificazione" con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) 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 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. Negli Enti privi di dirigenza, gli "Incarichi di Elevata Qualificazione" sono affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (art. 16, comma 3).

3. Ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del medesimo CCNL 16.11.2022.

4. L'art. 17, comma 2 dello stesso C.C.N.L., inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità), sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. L'art. 17, comma 3 dello stesso CCCNL prevede che nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

5. La graduazione delle posizione di Elevata Qualificazione (con il sistema di graduazione degli incarichi e delle funzioni) è rivolta a valorizzare l'effettivo esercizio di responsabilità sia di carattere professionale che gestionale, anche con obiettivi di presidio di aree di complessità tecnica e/o organizzativa, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili allo scopo, avendo anche riguardo della trasversalità delle competenze.

6. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità vi è l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

7. Nella formulazione del presente schema di regolamento i criteri utilizzati sono in grado di rappresentare, in maniera quanto più puntuale possibile, la sostanza di ciascuna posizione con riguardo ai criteri definiti dal CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali di complessità nonché rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

8. La scelta metodologica proposta è quella della graduazione delle posizioni attraverso la "pesatura" delle funzioni che le compongono la quale si ottiene attraverso l'individuazione delle funzioni principali, la valorizzazione numerica di ciascuna di esse, mediante l'utilizzo di parametri e, conseguentemente, il valore economico delle posizioni organizzative si ottiene applicando la formula parametrata e proporzionata

all'interno del range di graduazione.

Art. 3-Area delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Fragagnano istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a), comma 2 dell'art 16 CCNL 16.11.2022 - Funzioni Locali per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. A norma dell'art. 19, comma 1 del CCNL 16.11.2022, e fatta salva la previsione di cui al successivo art. 9 del presente Regolamento, le posizioni di Elevata Qualificazione dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati Settori che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. L'area delle posizioni di Elevata Qualificazione comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 18 commi 1 e 2 del CCNL 16.11.2022 - Funzioni locali, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art.4 - Criteri generali per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
2. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di incarico di EQ è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A. I fattori generali di valutazione sono:
   A. Responsabilità delle risorse umane;
   B. Complessità gestionale;
   C. Responsabilità delle risorse finanziarie;
   D. Rilevanza esterna delle responsabilità.
3. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti partenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è stabilito annualmente con atto della Giunta Comunale previa compatibilità con la sostenibilità finanziaria dell'Ente Locale.
4. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Art. 5 - Individuazione delle funzioni

1. Ai fini della graduazione alle singole posizioni di Elevata Qualificazione, in sede di pesatura, la Giunta Comunale individua con proprio atto le funzioni omogenee da assegnare ai Settori (*funzionigramma*).

2. L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti,secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:

a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche

mediante l'attività del personale assegnato;

b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al settore di competenza;

c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,

d) l'adozione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

Art. 6 - Attribuzione del punteggio

1. Ad ogni parametro è collegato un punteggio massimo da assegnare sulla base di fattori di ponderazione.
2. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di incarico di EQ è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A. I fattori generali di valutazione sono:

   A. COMPLESSITÀ GESTIONALE;

   B. TRASVERSALITA' DELLE COMPETENZE;

   C. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ;

3. L'OIV procede alla determinazione del punteggio complessivo da attribuire al Settore. Detta relazione viene trasmessa al Sindaco per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 9 del presente Regolamento.

Art. 7 – Graduazione della retribuzione di posizione

1. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente articolo sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nel rispetto di un *range* di graduazione suddiviso in 5 fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
Da 20 a 29 punti	€ 5.000,00
Da 30 a 39 punti	€ 8.000,00
Da 40 a 54 punti	€ 12.000,00
Da 55 a 69 punti	€ 15.000,00
Da 60 a 80 punti	€ 18.000,00

2. Il Sindaco, sulla base delle risultanze della relazione dell'O.I.V., sentito del Segretario Generale, attribuisce ai Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione, con proprio decreto, la retribuzione di posizione tenendo conto del punteggio ottenuto e del range di graduazione di cui sopra.

3. Assegnata la retribuzione di posizione, la stessa può essere aggiornata qualora si verifichino mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.

4. L'incarico di Elevata Qualificazione è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

5. Per la determinazione del valore si applicano i criteri di cui agli articoli del presente Regolamento riproporzionati in base alla percentuale del part - time del dipendente incaricato di posizione organizzativa.

6. Il dipendente dell'area dei Funzioni e dell'Elevata Qualificazione, cui sia stato conferito un incarico di Elevata Qualificazione, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione di

E.Q., nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.20 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo

Art 8 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
   a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
   b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
   c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire;
   d) iscrizione in Albi professionali;

2. Il Personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione deve essere altresì in possesso dei 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) insussistenza di casi di inconferibilità d'incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, D.P.R. 62/2013 e s.m.i. e Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Fragagnano
   c) non aver subito sanzioni disciplinari pari o superiori a "Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni", negli ultimi 3 (tre) anni,

Art. 9 - Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali in deroga a quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL 16.11.2022- Comparto Funzioni Locali, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà il Comune può avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate (previsione nel Programma Triennale del Fabbisogno del personale) le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente dell'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di Elevata Qualificazione,

ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione di E.Q. indipendentemente dall'area di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.20 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

4. In caso di attribuzione di incarico di posizione organizzativa in deroga a personale dell'area degli Istruttori le risultanze delle operazioni di cui al precedente art. 6 finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, vengono inserite nel rispetto di un range di graduazione così suddiviso:

VALORE	RETRIBUZIONE
Da 20 a 29 punti	€ 5.000,00
Da 30 a 39 punti	€ 6.000,00
Da 40 a 54 punti	€ 7.000,00
Da 55 a 69 punti	€ 8.000,00
Da 70 a 80 punti	€ 9.500,00

Art 10 -Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione di E. Q. la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione di E.Q. in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E. Q. oggetto dell'incarico ad interim.
3. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso, avvalendosi del Segretario Generale, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 11 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di E. Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del CCNL 16.11.2022 - Comparto Funzioni Locali, ai sensi del quale possono essere erogati:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/201/, 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'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
- 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. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 12 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'OIV a cui è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati.
2. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali.

Art. 13 -Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

2. Allo scopo di assicurare continuità al funzionamento dell'Ente, l'incarico è prorogato sino ad adozione del nuovo decreto di assegnazione della responsabilità e della connessa posizione organizzativa della struttura di riferimento.

Art. 14 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato:

a) in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;

b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale annuale (ovvero inferiore al 60%) condotta dall'Organismo Interno di Valutazione;

c) in caso di responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata in applicazione del vigente Regolamento sul procedimento disciplinare;

d) in caso di sopravvenienza delle cause di inconferibilità e/o di incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013.

2. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco, previa contestazione scritta degli addebiti.

3. Il sindaco assegna all'interessato 15 giorni di tempo per presentare le sue controdeduzioni scritte, ricevute le quali, adotta l'atto finale del procedimento.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 12 del presente Regolamento da parte del dipendente titolare.

Art. 15- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. Al dipendente incaricato della posizione di Elevata Qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. L'orario di lavoro del dipendente incaricato della posizione di Elevata Qualificazione dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali e alle esigenze di attuazione dei programmi del Comune, secondo le modalità prescritte nel successivo comma 3.
3. Il dipendente titolare di posizione di Elevata Qualificazione deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario contrattuale e potrà organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo con speciale flessibilità di orario giornaliero, settimanale mensile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Segretario Generale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
4. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 16 –Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO "1"

Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DIVALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
A. COMPLESSITÀ GESTIONALE	A1. Complessità del quadro normativo	Contenuta 2 Significativa 5 Elevata 10	**max 10**
	A2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	Contenuta 2 Significativa 5 Elevata 10	**max 10**
	A3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilitàdei risultati	Contenuta 2 Significativa 5 Elevata 10	**max 10**
	A4. Rilevanza strategica	Contenuta 2 Significativa 5 Elevata 10	**max 10**
	A5. Complessità qualitativa e quantitativa dei servizi assegnati	Contenuta 2 Significativa 5 Elevata 10	**max 10**
Totale fattore			**max 50**
B. TRASVERSALITA' DELLE COMPETENZE	b1. Trasversalità delle competenze	Contenuta 2 Significativa 5 Elevata 10	**max 10**
Totale fattore			**max 10**
C. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	C1. Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali)	Contenuta 2 Significativa 5 Elevata 10	**max 10**
	C2. Attività soggetta a rischio, vedasi Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte.	Contenuta 2 Significativa 5 Elevata 10	**max 10**
Totale fattore			**max 20**
TOTALE GENERALE			**max 80**

ALLEGATO "2"

FATTORI PONDERAZIONE

A. COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

A1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

A2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

A3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.

A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni area e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG.

A4. Rilevanza strategica

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

A5. Complessità qualitativa e quantitativa dei servizi assegnati.

E' valutata la significatività qualitativa e quantitativa delle attività svolte. Il punteggio terrà anche conto della specializzazione (titoli di studio, ovvero abilitazioni, purché attinenti) ai fini dell'esercizio di tutti o taluni dei servizi assegnati all'incaricato di E.Q..

B. TRASVERSALITÀ DELLE COMPETENZE

B1. Trasversalità delle competenze

Le competenze trasversali rappresentano l'attitudine di una persona sul posto di lavoro: dal modo di relazionarsi coi colleghi alla capacità di risolvere problemi più o meno complessi, fino alla capacità di ascolto.

C. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

C1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali).

C2. Responsabilità su attività soggette a rischio

Sono considerati: Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione al rischio come definite nel PTPCT

ALLEGATO "3"

ATTRIBUZIONE DEI PESI/VALUTAZIONI

A. Complessità gestionale

La definizione del punteggio (max 50) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

A1. Complessità del quadro normativo

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene soppesando le EQ tenendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

A2. Complessità del quadro delle relazioni

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, esterne ed interne, di ogni EQ e procedendo alla valutazione comparata tra gli uffici.

A3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene attribuendo, a situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori.

A4. Rilevanza strategica

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

A5. Complessità qualitativa e quantitativa dei servizi assegnati.

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ qualora per le funzioni attribuite sia richiesta una specializzazione ai fini dell'esercizio di tutti o taluni dei servizi assegnati.

B. Trasversalità delle competenze

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ tenendo conto della capacità di ciascuno di risolvere problematiche di varia complessità, fino alla capacità di ascolto con empatia.

C. Rilevanza Esterna delle responsabilità

La definizione del punteggio (max 15) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali.

C1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste ovvero del rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali

C2. Responsabilità su attività soggette a rischio

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ come segue:
Si considera il livello di esposizione al rischio come definite nel PTPCT.