

# COMUNE di SAN PIETRO IN GU



## REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 16/11/2022

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 19/02/2024

## INDICE

<b>Art. 1 Disposizioni generali .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 2 Metodologia .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 3 Area delle posizioni di Elevata Qualificazione .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 4 Competenze dell'incarico di posizione di elevata qualificazione. ....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 5 Graduazione della retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. ....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 6 Criteri generali per il conferimento dell'incarico .....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 7 Incarico ad interim .....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 8 Valutazione e retribuzione di risultato .....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 9 Durata dell'incarico .....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 10 Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni di Elevata Qualificazione .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 11 Revoca dell'incarico .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 12 Disposizioni finali .....</b>	<b>6</b>
<b>ALLEGATO 1).....</b>	<b>7</b>
<b><i>Scheda di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione .....</i></b>	<b><i>9</i></b>

### **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 elevata qualificazione, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16/11/2022 – Comparto Funzioni Locali.

### **Art. 2 Metodologia**

1. Le disposizioni del CCNL 2022 prevedono (art. 16) l'istituzione degli "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 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 2022.
4. L'art. 17, comma 2 dello stesso CCNL, 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 elevata qualificazione. L'art. 17, comma 3, dello stesso CCNL 2022 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 posizioni di Elevata Qualificazione 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.
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 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 di complessità nonché rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

### **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 San Pietro in Gu istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a), comma 2, dell'art 16 CCNL 2022 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. A norma dell'art. 19, comma 1, del CCNL 2022, e fatta salva la previsione di cui al successivo comma del presente articolo, le posizioni di Elevata Qualificazione dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree 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. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area 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 EQ 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 EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
4. E' possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate 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.

5. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.
6. 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 2022, 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 (Aree) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

#### **Art. 4 Competenze dell'incarico di posizione di elevata qualificazione.**

1. Competono ai dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione:
  - a) l'organizzazione dei servizi e degli uffici ad essi affidati;
  - b) il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi ad essi attribuiti;
  - c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate, nonché la gestione, limitata agli atti ordinari, del personale dell'Area e la valutazione del medesimo personale;
  - d) l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di competenza;
  - e) l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
  - f) gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidati, comprese le determinazioni a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive ricevute;
  - g) la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;
  - h) la responsabilità dei procedimenti facenti capo ai servizi di competenza o rientranti nei progetti o programmi affidati, fatta salva la possibilità di assegnare la responsabilità dell'istruttoria dei medesimi procedimenti ai dipendenti addetti agli uffici e servizi ricompresi nell'Area;
  - i) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di Giunta o di Consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione di elevata qualificazione;
  - j) tutti gli altri compiti previsti dal combinato disposto dell'art. 107, commi 2 e 3, e dell'art. 109, comma 2, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Art. 5 Graduazione della retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.**

1. L'importo della retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di EQ, prevista dall'art. 17 del CCNL 2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro, annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
2. Nelle ipotesi considerate nell'articolo 3, comma 3, del presente regolamento, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 3.000 da un massimo di 9.500 euro annui lordi per tredici mensilità.
3. A tal fine, nella graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e nella corrispondente determinazione della retribuzione di cui al precedente comma 1, devono essere considerate le caratteristiche oggettive, in particolare, la complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. La valutazione dei requisiti soggettivi legati ai titoli culturali, professionali o di esperienza, è invece utile per la scelta di coloro che, nel rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dal CCNL, siano chiamati in concreto a ricoprire dette posizioni.
4. Nel rispetto del principio indicato al precedente comma 3, per la graduazione delle singole posizioni organizzative viene utilizzata, per qualsiasi tipologia di incarico di EQ, la metodologia riportata nell'allegato n.1, che forma parte integrante e sostanziale del presente regolamento. Tale metodologia consente di graduare le singole posizioni sulla base della complessità gestionale e relazionale interna ed esterna, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, della complessità delle potenziali responsabilità amministrativo contabili, civili e penali.
5. Sulla base dei punteggi proposti dal nucleo di valutazione, secondo i criteri e i parametri previsti nell'allegato n. 1, il Sindaco stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna Area da corrispondersi per tredici mensilità. L'importo così stabilito viene indicato nel decreto sindacale di incarico.
6. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL 2022.

7. Per la retribuzione di risultato si rinvia all'accordo di contrattazione collettiva decentrata integrativa secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 4 lettera v) e agli articoli 17 e 19 del CCNL 2022.
8. La graduazione delle retribuzioni di risultato e la scheda di valutazione annuale del dell'incaricato di posizione di EQ, è determinata secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
9. A tal fine, a conclusione dell'esercizio finanziario annuale, e comunque entro il 30 aprile, il Nucleo di Valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle posizioni di E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione.
10. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di EQ. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2022, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
11. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL 2022.

#### **Art. 6 Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Area in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del CCNL 2022. A tal fine, il conferimento di incarichi di elevata qualificazione potrà essere preceduto da un colloquio esplorativo finalizzato ad acquisire elementi utili alla scelta di coloro che, nel rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dal CCNL, saranno chiamati in concreto a ricoprire dette posizioni.
2. Il Personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione deve essere altresì 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 inconfiribilità d'incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013, del D.P.R. 62/2013 e s.m.i. e del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di San Pietro in Gu. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di E.Q. dovranno compilare e consegnare all'Ente (ufficio risorse umane) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.
  - 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. 7 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 tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
4. Al fine di garantire la piena efficienza organizzativa in caso di assenza di una posizione di E. Q. responsabile di Area, le sue competenze vengono esercitate dal Sindaco, dal Segretario comunale o da altro soggetto titolare di altra E.Q.

#### **Art. 8 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 che darà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 2022 in base al sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente.

#### **Art. 9 Durata dell'incarico**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato.
2. Ciascun incarico può essere rinnovato, con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di sei mesi e, comunque, sino alla nomina del sostituto.

#### **Art. 10 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 Comunale, 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. 11 Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati, prima della naturale scadenza, con atto motivato:
  - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, pari ad un punteggio pari o inferiore a 8 così come individuato nel sistema di valutazione della performance del Comune di San Pietro in Gu
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la elevata qualificazione.
3. L'atto di revoca comporta:
  - a) la cessazione immediata dall'incarico di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
  - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
  - c) la corresponsione dell'indennità di risultato in forma ridotta come previsto dal vigente sistema di valutazione della performance;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco, il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

#### **Art. 12 Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. I richiami e le citazioni di norme contenute nel presente Regolamento si devono intendere fatti al testo vigente delle norme stesse. Il presente Regolamento si adegua automaticamente alle modificazioni della normativa nazionale.
3. 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)****AL REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE FATTORI PONDERAZIONE****A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE****A1. Risorse umane gestite**

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una E.Q. (Area) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite. Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane:

**B. COMPLESSITÀ GESTIONALE**

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

**B1. 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.

**B2. 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.

**B3. 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.

**B4. 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.

**C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE****C1. Risorse finanziarie gestite**

Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- agli accertamenti relativi alle entrate finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (**C1**),
- agli impegni relativi alle spese finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (**C2**).

**D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ**

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

**D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa**

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

**D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori**

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

**Attribuzione dei pesi/valutazioni**

**A. Risorse umane gestite**

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene in base al numero dei dipendenti assegnati alla singola Area sulla base della seguente formula:

**PUNTEGGIO** = [(n° persone Area dei Funzionari x 2) + (n° persone Area degli Istruttori x 1,5) +(n° persone Area degli Operatori Esperti x 1) +(n° persone Area degli Operatori x 0,5)]

**B. Complessità gestionale**

La definizione del punteggio (max 40) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

*B1. 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.

*B2. 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.

*B3. 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.

*B4. 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.

**C. Risorse finanziarie gestite**

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene dalla somma degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singola Area sulla base della presente formula.

Si calcola una percentuale di rilevanza come segue:

$$\text{percentuale} = \frac{C1 + C2}{\text{Totale Entrate} + \text{Totale Uscite}} = \dots \%$$

dove C1 corrisponde alle entrate finali dell'Ente accertate nell'ultimo rendiconto approvato e C2 corrisponde alle spese finali dell'Ente impegnate nell'ultimo rendiconto approvato.

Percentuale da 0,00 a 10,00	PUNTI	3
Percentuale da 10,01 a 20,00	PUNTI	5
Percentuale da 20,01 a 30,00	PUNTI	8
Percentuale da 30,01 a 100,00	PUNTI	10

**D. Rilevanza Esterna delle responsabilità**

La definizione del punteggio (max 20) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali.

*D1. 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 verso l'esterno.

*D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori*

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ tenendo conto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi.

Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 30 punti	Da € 5.000,00 a € 6.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 6.001,00 a € 8.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 8.001,00 a € 11.000,00
Da 55 a 69 punti	Da € 11.001,00 a € 14.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 14.001,00 a € 18.000,00

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 30 punti	Da € 3.000,00 a € 4.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 4.001,00 a € 5.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 5.001,00 a € 6.500,00
Da 55 a 69 punti	Da € 6.501,00 a € 8.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 8.001,00 a € 9.500,00



## Scheda di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

## FATTORI DI PONDERAZIONE

DENOMINAZIONE DELLA POSIZIONE		AREA _____				
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE		ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE		PUNTI TOTALE		PUNTI VALUTAZIONE
A	RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE	A.1	Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 10	Max 10	0
		<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Max 10</b>	<b>0</b>
B	COMPLESSITÀ GESTIONALE	B.1	Complessità del quadro normativo	DA 1 A 10	Max 10	0
		B.2	Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	DA 1 A 10	Max 10	0
		B.3	Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 10	Max 10	0
		B.4	Rilevanza strategica	DA 1 A 10	Max 10	0
		<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Max 40</b>	<b>0</b>
C	RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE	C.1	Risorse finanziarie gestite	DA 1 A 10	Max 10	0
		<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Max 10</b>	<b>0</b>
D	RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	D.1	Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	DA 1 A 10	Max 10	0
		D.2	Responsabilità su forniture di beni e servizi	DA 1 A 10	Max 10	0
		<b>TOTALE FATTORE</b>			<b>Max 20</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>Max 80</b>	<b>0</b>