



COMUNE DI MONTEROTONDO

Città metropolitana di Roma Capitale

REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(Approvato con Delibera di Giunta Comunale n.---- del -----)

Articolo 1 Oggetto

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Il presente regolamento è stato adottato previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali. Le stesse procedure sono previste nel caso di sua modifica.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa la determinazione delle risorse da destinare alla indennità di risultato ed i criteri in base ai quali il punteggio ottenuto nella valutazione della performance determina la misura di tale indennità.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Incarichi di Elevata Qualificazione sono corrisposte, secondo le previsioni di legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata .
5. Gli incarichi di EQ determinano l'assunzione, da parte del soggetto incaricato, di elevata responsabilità di prodotto e risultato, nonché di elevata autonomia decisionale.
In particolare, essi richiedono:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica;
 - c) Responsabilità derivanti dalle funzioni affidate o delegate espressamente dal Dirigente, inclusa la firma del provvedimento finale;
 - d) Conoscenze altamente specialistiche, che permettano lo svolgimento in piena e totale autonomia delle funzioni;
 - e) Capacità di condurre, coordinare e gestire funzioni articolate e complesse di significativa importanza;
 - f) Capacità di svolgere funzioni ad elevato contenuto professionale, implicanti anche progettazione, pianificazione, ricerca e sviluppo.
6. 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. 5.
7. L'istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione viene effettuata dalla Giunta Comunale che ne valuta le necessità e le opportunità in base alle caratteristiche organizzative generali dell'Ente e alle caratteristiche organizzative dei singoli Dipartimenti.

Articolo 2 Modalità di istituzione degli incarichi di elevata qualificazione

1. La Giunta istituisce gli incarichi di elevata qualificazione di cui ai citati articoli del CCNL 16.11.2022 su proposta del Segretario Generale d'intesa con i dirigenti.
2. Nella istituzione di tali incarichi sono richiesti lo svolgimento di attività connotate da una elevata responsabilità amministrativa e di risultato con ampia autonomia e da conoscenze specialistiche elevate.
3. Questi incarichi sono distinti nelle seguenti due tipologie:
 - a) **Responsabilità di articolazioni organizzative complesse** e che richiedono un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022;
 - b) **Responsabilità caratterizzata da contenuti di alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario di cui all'articolo 16, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022.
4. L'individuazione degli incarichi di elevata qualificazione dovrà avvenire in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni ed, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni. In particolare, nell'individuare le incarichi di elevata qualificazione coerentemente con l'assetto organizzativo del Comune di Monterotondo, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento.
5. Il conferimento degli incarichi richiede la previa adozione di atti organizzativi finalizzati ad individuare ed istituire le posizioni di elevata qualificazione idonee a valorizzare specifiche responsabilità. L'adozione di tali atti costituisce un presupposto indefettibile ai fini del conferimento dei relativi incarichi.

Articolo 3 Funzioni e competenze del personale con incarichi di elevata qualificazione di cui all'art. 16 comma 2 lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022

1. L'istituzione degli incarichi di elevata qualificazione deve tendere alla valorizzazione della funzione dirigenziale, in termini di processi gestionali di carattere strategico – organizzativo, di pianificazione, specializzazione, programmazione e controllo, demandando dunque la gestione ordinaria amministrativa, tecnica e contabile dell'ente ai livelli di responsabilità intermedi rappresentati dai titolari delle elevate qualificazioni limitatamente al proprio ambito operativo.
2. Il titolare di incarichi di elevata qualificazione risponde operativamente al dirigente del settore che ricomprende l'elevata qualificazione;
3. **l'incarico di elevata qualificazione di cui all'art. 16 comma 2 del CCNL del 16.11.2022 lett. a)** comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:
 - a. espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
 - b. Gestione ordinaria delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, coordinando l'attività del personale assegnato, controllandone le presenze, verificandone l'impegno lavorativo al fine di relazionare al proprio dirigente, autorizzando permessi personali, ferie, recuperi ecc.;
 - c. Collaborare con il dirigente nella predisposizione dei piani e dei programmi di attività, monitorando lo stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi assegnati
 - d. Gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati nella sezione Valore Pubblico e Performance del PIAO.
 - e. Curare la fase istruttorie e predecisoria, nonché la predisposizione delle proposte degli atti da presentare al dirigente per la sottoscrizione o per i prescritti pareri preordinati all'approvazione degli organi istituzionali, con particolare riferimento alla elaborazione della proposta di provvedimento amministrativo finale, secondo le previsioni di cui all'art. 6, della legge n. 241/1990;
 - f. esercitare la responsabilità procedimentale nel caso sia stata espressamente attribuita dal dirigente, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90;

- g. esercitare le funzioni dirigenziali delegate dai dirigenti, in base a quanto previsto dalla vigente normativa e dal presente Regolamento. Ai fini delle graduazione degli incarichi di Elevate Qualificazioni, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, come indicato al successivo art.8, co.13;
 - h. Svolgere un qualificato ruolo propositivo e di supporto al dirigente di riferimento in relazione all'adeguamento delle procedure e delle strategie tecniche operative del servizio, al fine di garantirne il maggior livello possibile di flessibilità operativa rispetto a normative sopravvenute, ma, specialmente, rispetto a nuovi programmi, obiettivi o indirizzi individuati dalla Amministrazione Comunale.
4. **l'incarico di elevata qualificazione di cui all'art. 16 comma 2 del CCNL del 21.05.2018 lett. b)** comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:
- a. Gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente;
 - b. Responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, espressamente attribuiti dal Dirigente;
 - c. Gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati nella sezione Valore Pubblico e Performance del PIAO.
 - d. Curare la fase istruttorie e predecisoria, nonché la predisposizione delle proposte degli atti da presentare al dirigente per la sottoscrizione o per i prescritti pareri preordinati all'approvazione degli organi istituzionali, con particolare riferimento alla elaborazione della proposta di provvedimento amministrativo finale, secondo le previsioni di cui all'art. 6, della legge n. 241/1990;
 - e. L'esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
 - f. Esercitare le funzioni dirigenziali delegate dai dirigenti, in base a quanto previsto dalla vigente normativa e dal presente Regolamento;
5. **Delega di funzioni dirigenziali e di poteri di firma dei provvedimenti finali:** ai sensi dell'art. 17 comma 2 del CCNL 16/11/2022 e dell'art.17 comma 1-bis del decreto legislativo 165/2001 è ammessa la delega di funzioni dirigenziali. I dirigenti pertanto, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato alcuni compiti e funzioni dirigenziali. La delega deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o atti gestionali. Il delegante è responsabile della vigilanza sulla gestione da parte del delegato e adotta i provvedimenti di indirizzo e direzione ritenuti opportuni. Rimane ferma la possibilità del Dirigente di avocare singoli atti allorché ricorrano giustificati motivi (ad es.: assenza, inerzia, incompatibilità, etc.). La delega può essere revocata o ripreparata dal Dirigente con provvedimento motivato da comunicarsi al Titolare di Incarico di E.Q. Il delegante può, in ogni tempo, annullare o riformare motivatamente gli atti posti in essere dal delegato. L'esercizio delle competenze delegate non produce alcun effetto costitutivo di diritti relativi all'inquadramento giuridico o di natura retributiva fondamentale. Non si applica, in ogni caso, l'art. 2103 c.c..
- In caso di delega, è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" di cui all'art. 8 co.13, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).
6. I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.
- Rimangono di competenza esclusiva del dirigente:
- a) la proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;
 - b) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio;

- c) l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari ai servizi, la richiesta agli organi di governo competenti delle risorse economiche necessarie e gli eventuali interventi di correzione dei bilanci nonché del piano esecutivo di gestione;
- d) l'adozione di provvedimenti disciplinari e le segnalazioni in materia all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, fatto salvo il rimprovero verbale;
- e) la valutazione del personale;
- f) la responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo della performance del Servizio;
- g) l'assegnazione della responsabilità di procedimento;
- h) in materia di conclusione dei procedimenti amministrativi - i poteri sostitutivi in caso di inerzia della Incarichi di elevata qualificazione responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis, della Legge n.241/90

Articolo 4 - Requisiti per l'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione

1. Per l'attribuzione dell'incarico di EQ di cui all'art. 16 comma 2 del CCNL del 16.11.2022 lett. **a)** è richiesto il possesso dei seguenti requisiti minimi:
 - a) essere dipendente del Comune di Monterotondo a tempo pieno e indeterminato;
 - b) essere inquadrato in un profilo professionale appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
 - c) aver ottenuto, negli ultimi 3 anni (o le ultime tre valutazioni disponibili), una valutazione media delle prestazioni pari almeno a "91/100" sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali
 - d) 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
2. Per l'attribuzione dell'incarico di EQ di cui all'art. 16 comma 2 del CCNL del 16.11.2022 lett. **b)** è richiesto il possesso dei seguenti requisiti minimi:
 - a) essere dipendente del Comune di Monterotondo a tempo pieno e indeterminato;
 - b) essere inquadrato in un profilo professionale appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
 - c) aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, una valutazione media delle prestazioni pari almeno a "91/100" sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali
 - d) 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
 - e) preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche/Magistrali/Vecchio Ordinamento, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali, oppure in alternativa, rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente o anche presso altri enti pubblici e azienda private, in posizioni di lavoro che richiedono particolari specializzazioni; l'esperienza richiesta è di almeno tre anni e deve essere stata maturata in posizioni lavorative ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione;
3. Sono esclusi dall'attribuzioni degli incarichi di Elevata Qualificazione i dipendenti che hanno riportato:
 - nell'ultimo triennio, una valutazione della Performance INFERIORE a 91/100, quale valore medio;
 - nei due anni antecedenti la data di avvio delle procedure selettive, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto.
4. I requisiti di cui ai commi precedenti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso della procedura interna

Articolo 5 Modalità di conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal dirigente sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi di cui alla sezione strategica del DUP ed alla sezione Valore Pubblico del PIAO da realizzare;
 - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Prima del conferimento di questi incarichi il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane adotta un bando nel quale sono indicati gli incarichi da conferire, al fine di raccogliere le candidature dei dipendenti interessati.
3. Tale bando è pubblicato sul sito internet dell'ente sezione amministrazione trasparente e all'Albo Pretorio per almeno 15 giorni consecutivi, aperto a tutto il personale a tempo pieno inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ed in possesso di profilo professionale coerente con i contenuti della posizione da ricoprire.
4. L'avviso di selezione deve prevedere:
 - l'individuazione dell'incarico di posizione di E.Q. che si intende conferire, con specificate le funzioni e le responsabilità annesse;
 - il valore della retribuzione di posizione spettante al soggetto incaricato;
 - i requisiti prescritti al fine della partecipazione alla procedura selettiva;
 - le modalità di svolgimento della selezione, che - in ogni caso - non ha natura comparativa e non dà luogo alla formulazione di una graduatoria finale di merito.
5. I dipendenti interessati possono proporre la propria candidatura per un numero massimo di 3 incarichi individuati all'interno dell'Ente, sia per l'articolazione organizzativa presso la quale svolgono la propria attività che per un'altra.
6. Il procedimento attivato e regolato da tali avvisi ha natura esclusivamente esplorativa e non dà, pertanto, luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito, ma sono solo finalizzati a raccogliere manifestazioni di interesse per i relativi Servizi a cui ci si candida per il relativo incarico di E.Q. I dipendenti che intendono proporsi per l'incarico di EQ partecipano alla selezione indetta dal Servizio Risorse Umane, secondo le modalità descritte nel bando tra cui in particolare la presentazione di un dettagliato curriculum vitae che comprovi l'esperienza professionale corrispondente alle funzioni da svolgere e allegando le schede di valutazione degli ultimi tre anni precedenti, ai fini della valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo
7. Gli incarichi di EQ vengono conferiti dal Dirigente competente con proprio atto di gestione, tra i candidati che hanno presentato domanda e che sono in possesso dei requisiti previsti dall'art.4, mediante valutazione del curriculum e delle schede di valutazione ed eventualmente anche con lo svolgimento di un colloquio attitudinale, attraverso una procedura non comparativa con il fine di acquisire la professionalità ritenuta più idonea al perseguimento delle finalità di governo dell'Ente e alla realizzazione dei relativi programmi.

Nell'ALLEGATO C del presente regolamento è prevista la **scheda metodologica** per la selezione dell'incaricato di EQ, che rappresenta lo strumento atto a delineare il valore del candidato sia sotto l'aspetto soggettivo che oggettivo da parte del dirigente in qualità di soggetto valutatore al quale è attribuita la competenza esclusiva nel conferimento dell'incarico di EQ ai sensi e agli effetti di quanto disposto dalla art. 107 del TUEL ;

Gli atti di conferimento di tali incarichi sono, subito dopo l'adozione, trasmessi al dirigente preposto alla gestione delle risorse umane
8. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più posizioni di Elevata Qualificazione (**procedura deserta**) oppure nel caso che le domande pervenute non siano ritenute adeguate e confacenti per l'assenza dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Dirigente, oltre che mantenere direttamente le competenze e le funzioni ovvero ricorrere all'interim, ha facoltà di individuare direttamente e per un periodo massimo di 12 mesi, sempre nell'ambito del settore e previa acquisizione della disponibilità dell'interessato, con proprio atto motivato, il dipendente appartenente all'area dei Funzionari da incaricare.

il Dirigente quindi potrà, eventualmente, conferire ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ nel suo Dipartimento, un incarico ad interim relativo alla posizione vacante, per il tempo necessario alla copertura del posto, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

9. Nel caso alla scadenza non sia stato affidato un nuovo incarico, il titolare della posizione è tenuto ad assicurare la continuità delle funzioni fino al nuovo incarico e, comunque, fino ad un massimo di due mesi dalla scadenza.
10. Gli incarichi di EQ, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
11. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
 - a) L'atto di conferimento dell'incarico ha contenuto valutativo e carattere discrezionale.
 - b) La valutazione pertanto non è vincolata da procedure di comparazione formale tra i candidati.
 - c) L'atto deve essere motivato con riferimento all'idoneità del dipendente cui viene conferito l'incarico in relazione ai criteri e ai requisiti richiesti ai fini dell'espletamento dell'incarico.
12. L'atto di conferimento deve contenere i seguenti elementi fondamentali:
 - a) Obiettivi generali, ambiti d'intervento e linee di attività conferite;
 - b) Personale, risorse finanziarie e strumentali da gestire direttamente, in quanto necessarie per l'esecuzione dell'incarico;
 - c) Specificazione degli atti e delle prerogative che, pur rientrando negli ambiti funzionali, restano di esclusiva pertinenza del dirigente;
 - d) Eventuali funzioni delegate con l'attribuzione di potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna ai sensi dell'art. 17 comma 2 del CCNL 16/11/2022, come rilevate nella graduazione delle responsabilità connesse all'incarico di EQ;Nell'atto di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, sulla base della quantificazione operata dalla Giunta Comunale. L'importo della retribuzione di risultato viene corrisposto a seguito di valutazione, compiuta a consuntivo, della performance individuale del dipendente nell'ambito di ogni esercizio annuale.

L'incarico deve essere controfirmato da parte del dipendente per presa visione.
13. L'atto di conferimento dell'incarico è pubblicato all'Albo Pretorio dell'ente per un periodo di 15 giorni, entro i quali ciascun candidato che ha presentato domanda di selezione può chiedere il riesame ricorrendo al Segretario Generale, assistito dal Nucleo di Valutazione. Il Segretario, con atto motivato, può rigettare tale istanza ovvero invitare il dirigente competente al riesame dell'atto di conferimento di tali incarichi, mantenendo – in ogni caso - in capo al dirigente stesso la decisione finale in ordine alla revisione dell'atto, ovvero alla sua conferma.
14. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale nonché in applicazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, la rotazione degli incarichi. Il dipendente incaricato di Elevata Qualificazione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Articolo 6 Durata, revoca, decadenza, rinuncia e sostituzione degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di anni uno e massimo di anni tre e possono essere rinnovati/confermati con le stesse modalità. il rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico. l'eventuale mancato rinnovo non necessita di motivazione.
2. Alla cessazione dell'incarico, consegue la contestuale riassegnazione al dipendente delle funzioni e della retribuzione proprie dell'area di inquadramento

3. La durata degli incarichi di EQ è in ogni caso strettamente connessa alla durata dell'incarico del dirigente che ha provveduto al loro conferimento.
4. L'incarico di posizione organizzativa termina al cessare dall'incarico dirigenziale da cui dipende funzionalmente;
5. Il nuovo dirigente può confermare gli incarichi di EQ dei Servizi assegnati per il tempo strettamente necessario, e in ogni caso per non più di 4 mesi, allo svolgimento delle procedure ordinarie di individuazione come disciplinate dal presente Regolamento;
6. Nel caso di cessazione anticipata del dirigente, nelle more dell'individuazione di un nuovo dirigente e al fine di garantire la necessaria continuità amministrativa, il Sindaco con proprio provvedimento affida ad interim ad uno degli altri dirigenti in servizio nell'Ente, i servizi precedentemente assegnati al dirigente cessato dall'incarico, in tal caso i titolari di EQ continuano ad esercitare le proprie funzioni sotto la direzione e la responsabilità del dirigente ad interim così individuato, per il tempo strettamente necessario alla nomina di un nuovo dirigente.
7. In caso di assenza, ovvero di impedimento temporaneo o rinuncia/revoca del titolare di elevata qualificazione, la competenza della gestione dello specifica struttura viene avocata temporaneamente dal dirigente di riferimento, fatto salva l'assegnazione ad altro titolare di incarico di EQ, al quale - per la durata dell'incarico e nell'ambito della retribuzione di risultato - verrà attribuito un ulteriore importo, la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di EQ oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione dell'effettiva percentuale, l'ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, come indicato al successivo art.9 co.5.
8. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
 - a) trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del dipendente titolare dell'incarico di E.Q.;
 - b) cessazione del rapporto di lavoro del dipendente titolare di E.Q. (dimissioni, pensionamento, trasferimento in altro Ente, ecc.);
 - c) revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate dal presente Regolamento;
 - d) rinuncia all'incarico da parte del titolare, per particolari motivi personali debitamente motivati, con nota scritta indirizzata al proprio Dirigente, con preavviso di almeno 30 giorni.
9. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta dal dirigente che ha conferito tale incarico per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) Valutazione negativa dell'attività svolta.
 - c) Inosservanza delle direttive impartite dal Dirigente di riferimento
10. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
11. La valutazione è negativa come definita all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.
12. L'inosservanza delle direttive impartite dal Dirigente deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.
13. Il contenuto dell'atto di revoca va reso noto, prima dell'adozione dell'atto medesimo, con apposita comunicazione al dipendente interessato, al fine di acquisirne in contraddittorio le proprie valutazioni, in forma scritta o durante un apposito incontro verbalizzato. A tale scopo, il dipendente medesimo ha facoltà di farsi assistere da una organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia. Il termine massimo, che decorre dalla comunicazione di revoca, ai fini dello sviluppo del contraddittorio, ossia dell'invio della risposta scritta o dell'incontro, è di 15 giorni, trascorso il quale il dirigente può procedere alla revoca, anche senza avere acquisito risposta.

I provvedimenti di revoca sono adottati dal Dirigente dell'area nel quale è incardinato il dipendente con atto scritto e motivato e comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato; il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

14. Il dipendente può chiedere al Segretario generale il riesame di tale provvedimento. Il Segretario generale può non accogliere la richiesta o invitare, con nota motivata, il dirigente al suo riesame.
15. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato; il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nell'Area di appartenenza.
16. Qualora non siano intervenute modifiche dell'assetto organizzativo dell'Ente e delle Aree delle Elevate Qualificazioni da parte della Giunta Comunale, l'incarico può essere rinnovato con le medesime formalità utilizzate per il relativo conferimento, ferma restando la valutazione positiva al termine del medesimo.

Articolo 7 Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito 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.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
3. Ai titolari di incarico di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori indicati all'art.20 del CCNL 16.11.2022 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di EQ sono valutati annualmente dal Dirigente di riferimento sulla base della metodologia per la valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della c.d. retribuzione di risultato.
5. Ai sensi dell'art. 18 comma 4 del CCNL 16/11/2022 prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, i dirigenti devono essere acquisite 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.
6. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione previsti dall'ordinamento.

Articolo 8 Criteri generali per la graduazione degli incarichi di Elevate Qualificazioni

1. Il valore retributivo di ogni incarico di cui all'articolo 2, comma 3, lettera a), compreso tra i valori minimi e massimi previsti dall'art.17 del CCNL 16.11.2022, è stabilito in relazione a parametri predeterminati che tengono conto dei seguenti criteri:
 - a) Complessità gestionale;
 - b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità;
 - c) Attribuzione di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali
2. La graduazione degli incarichi di cui al precedente articolo 2, comma 3, lettera b), è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Complessità professionale;
 - b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità.
 - c) Attribuzione di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali
3. I criteri per la graduazione degli incarichi di cui ai precedenti commi 1 e 2 sono contenuti nelle **tabelle A e B allegate al presente Regolamento**
4. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni con incarico di Elevata Qualificazione, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione è di competenza del Nucleo di Valutazione in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi stessi.. Una volta effettuata è sottoposta all'approvazione della Giunta.

5. La graduazione della misura di tale indennità è aggiornata tutte le volte che una articolazione organizzativa sia interessata da modifiche.
6. La graduazione delle posizioni di E.Q. potrà essere modificata in relazione a:
 - a) all'assunzione di provvedimenti modificativi della complessiva o parziale struttura organizzativa funzionale dell'Ente, tali da incidere sull'assetto e le materie di talune posizioni di E.Q.;
 - b) alla modifica o alla integrazione dei programmi politici e/o di alta amministrazione da parte degli organi di governo dell'Ente, comportanti l'assegnazione integrativa o la sottrazione a talune posizioni di EQ di obiettivi di rilevante valenza strategica e/o di compiti e direttive precedentemente non attribuiti e/o di rilevanti risorse finanziarie, umane/strumentali;
 - c) all'introduzione di nuove norme legislative e/o regolamentari e/o negoziali collettive, determinanti a carico di talune posizioni di E.Q. ampie e sostanziali trasformazioni con aumento o diminuzione della connessa complessità attuativa ed applicativa e delle relative responsabilità gestionali, esterne ed interne;
 - d) all'intervento di innovazioni tecnologiche e/o informatiche, che determinino notevoli evoluzioni e trasformazioni dei processi affidati a talune posizioni organizzative o alte professionalità e la sostituzione e/o la sostanziale modificazione dei relativi supporti strumentali di gestione e/o di organizzazione.
7. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene sulla base della pesatura da effettuarsi per ciascun incarico secondo le modalità di graduazione stabilite con la scheda di cui **all'allegato A) e B).**
8. La graduazione e la valorizzazione economica dell'area delle posizioni di Elevata Qualificazione viene adottata con apposita delibera di Giunta e i valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.
9. La Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 17 del vigente CCNL 16/11/2022, provvede all'individuazione delle fasce di appartenenza di ciascuna Posizione di E.Q. e all'approvazione della graduazione delle posizioni di elevata qualificazione tenendo conto degli esiti della graduazione delle medesime come derivante dall'applicazione da parte del NdV dell'apposita metodologia - di cui all'allegato A) e B) del presente Regolamento - i cui criteri generali sono ivi esplicitati
10. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente stanziata e finalizzata alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento, le quali sono corrisposte secondo le previsioni di legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata
11. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00)
12. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione trova applicazione la disciplina prevista dall'art. 23 co.5 del CCNL 16.11.2022
13. Ai sensi dell'art.17 co.2 del CCNL 16.11.2022 ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Articolo 9 Incarichi ad interim

1. Nel caso di mancata attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione o di assenza temporanea del titolare E.Q. superiore a sessanta giorni, l'incarico potrà essere assegnato ad interim ad altro titolare di incarico.
2. Nel caso di conferimento ad interim di un ulteriore incarico di elevata qualificazione, si dà corso alla maggiorazione della indennità di risultato in una misura compresa tra il 15 ed il 25% dei risparmi determinati dalla mancata erogazione della indennità di posizione.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di Elevata Qualificazione ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di Elevata Qualificazione di un ulteriore **incarico ad interim** relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della **retribuzione di risultato**, è attribuito un ulteriore importo così individuato:
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata fino a 60 punti: +15%
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 61 a 80 punti: +17%
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 81 a 90 punti: +21%
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 91 a 96 punti: +23%
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 97 a 100 punti: +25%

Articolo 10 - Orario di lavoro

1. Il personale con l'incarico di EQ è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, con l'esclusione della possibilità di percepire alcun compenso, sia sotto forma monetaria sia sotto la forma di recupero, per l'eventuale effettuazione di lavoro straordinario.
2. L'orario di servizio dei dipendenti incaricati di posizione di EQ è organizzato con le modalità contrattualmente previste ed è articolato su cinque giorni in relazione all'orario di servizio e nel rispetto delle determinazioni assunte in materia dal Dirigente strutturalmente competente.
3. Stante la complessità e delicatezza del ruolo affidato, essi dovranno assicurare una particolare disponibilità, anche in termini di orario, per il compiuto svolgimento dei compiti attribuiti.

Articolo 11 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per i titolari di incarichi di EQ

1. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ sono definiti ai sensi dell'art.7 del CCNL in sede di contrattazione collettiva integrativa

Articolo 12 - Valutazione annuale

1. La retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli incaricati di Elevata Qualificazione
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è correlata alla valutazione assegnata ai titolari di Elevata Qualificazione quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione e del dirigente di riferimento, in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
4. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare di EQ.
5. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Articolo 13 Disposizioni Finali

1. Per quanto non espressamente qui disciplinato si rinvia alle norme contrattuali vigenti e, in particolare, al CCNL del 16.11.2022, nonché alle disposizioni previste nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi in quanto compatibili.
2. Le precedenti disposizioni contrattuali e regolamentari in contrasto con la presente disciplina sono disapplicati.

ALLEGATO A - Criteri di graduazione

PROCEDIMENTO DI GRADUAZIONE DELL'INCARICO DI EQ DI CUI ALL'ART. 16 COMMA 2 DEL CCNL DEL 16.11.2022 LETT. A)

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, all'art. 16 comma 2 del CCNL del 16.11.2022 lett. a) si attribuisce alla posizione di EQ un punteggio sulla base degli elementi di valutazione sotto indicati.

Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascuna posizione delle Elevate Qualificazioni sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a 100 punti.

Nel caso in cui per una data posizione di EQ non siano riscontrabili taluni elementi di valutazione, tali elementi dovranno essere ignorati con conseguente attribuzione agli stessi del punteggio pari a zero.

Macrofattori	Fattori valutativi	Punteggio assegnato						
COMPLESSITA' GESTIONALE (fino ad un massimo di 45 punti)	<p>1.Ampiezza ed eterogeneità- Poliedricità della funzione – E' considerata la poliedricità delle attività assegnate. Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere ampio , eterogeneo, multidisciplinare ed interdisciplinarietà (da 8 a 10) Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee (punti da 4 a 7) Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale (punti da 1 a 3)</p>	Fino a punti 10						
	<p>2.Contesto relazionale- relazioni interne ed esterne Sono da considerarsi la complessità e l'intensità delle relazioni interne ed esterne, afferenti ai procedimenti</p> <table border="1"> <tr> <td>Il contesto relazionale e caratterizzato da numerosi interlocutori e frequenti interconnessioni, potenzialmente conflittuali</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Il contesto relazionale e caratterizzato da numerosi interlocutori e frequenti interconnessioni, prevalentemente non conflittuali, o viceversa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Il contesto relazionale e caratterizzato da interlocutori e interconnessioni quantitativamente e/o qualitativamente contenuti, prevalentemente non conflittuali</td> <td>2</td> </tr> </table>	Il contesto relazionale e caratterizzato da numerosi interlocutori e frequenti interconnessioni, potenzialmente conflittuali	5	Il contesto relazionale e caratterizzato da numerosi interlocutori e frequenti interconnessioni, prevalentemente non conflittuali, o viceversa	3	Il contesto relazionale e caratterizzato da interlocutori e interconnessioni quantitativamente e/o qualitativamente contenuti, prevalentemente non conflittuali	2	Fino a punti 5
	Il contesto relazionale e caratterizzato da numerosi interlocutori e frequenti interconnessioni, potenzialmente conflittuali	5						
Il contesto relazionale e caratterizzato da numerosi interlocutori e frequenti interconnessioni, prevalentemente non conflittuali, o viceversa	3							
Il contesto relazionale e caratterizzato da interlocutori e interconnessioni quantitativamente e/o qualitativamente contenuti, prevalentemente non conflittuali	2							
<p>3.Complexità e Responsabilità decisionale E' considerata la complessità operativa qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza</p> <table border="1"> <tr> <td>Sufficienti margini interpretativi e limitato</td> <td>1-3</td> </tr> </table>	Sufficienti margini interpretativi e limitato	1-3	Fino a punti 10					
Sufficienti margini interpretativi e limitato	1-3							

	<table border="1"> <tr> <td>margine di manovra nella soluzione dei problemi. Processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Discreti margini interpretativi e discreto margine di manovra nella soluzione dei problemi</td> <td>4-6</td> </tr> <tr> <td>Elevati margini interpretativi e elevato margine di manovra nella soluzione dei problemi</td> <td>7-10</td> </tr> </table>	margine di manovra nella soluzione dei problemi. Processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato		Discreti margini interpretativi e discreto margine di manovra nella soluzione dei problemi	4-6	Elevati margini interpretativi e elevato margine di manovra nella soluzione dei problemi	7-10	
margine di manovra nella soluzione dei problemi. Processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato								
Discreti margini interpretativi e discreto margine di manovra nella soluzione dei problemi	4-6							
Elevati margini interpretativi e elevato margine di manovra nella soluzione dei problemi	7-10							
	<p>4. Complessità qualitativa e quantitativa <i>(complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)</i></p> <table border="1"> <tr> <td>Processi e attività ad elevato contenuto standardizzato - Atti ripetitivi</td> <td>1 -2</td> </tr> <tr> <td>Processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale - Atti parzialmente ripetitivi</td> <td>3-4</td> </tr> <tr> <td>Processi e attività con rilevante complessità tecnico-gestionale -Atti non ripetitivi</td> <td>5 -7</td> </tr> </table>	Processi e attività ad elevato contenuto standardizzato - Atti ripetitivi	1 -2	Processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale - Atti parzialmente ripetitivi	3-4	Processi e attività con rilevante complessità tecnico-gestionale -Atti non ripetitivi	5 -7	Fino a punti 7
Processi e attività ad elevato contenuto standardizzato - Atti ripetitivi	1 -2							
Processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale - Atti parzialmente ripetitivi	3-4							
Processi e attività con rilevante complessità tecnico-gestionale -Atti non ripetitivi	5 -7							
	<p>5. Dinamiche formative e/o di aggiornamento necessarie – Attività di Studio e Ricerca E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento è professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie nell'efficace espletamento delle funzioni assegnata.</p> <table border="1"> <tr> <td>Formazione e/o aggiornamento occasionale</td> <td>1 -2</td> </tr> <tr> <td>Formazione e/o aggiornamento periodico</td> <td>3-4</td> </tr> <tr> <td>Formazione e/o aggiornamento costante ed esteso</td> <td>5</td> </tr> </table>	Formazione e/o aggiornamento occasionale	1 -2	Formazione e/o aggiornamento periodico	3-4	Formazione e/o aggiornamento costante ed esteso	5	Fino a punti 5
Formazione e/o aggiornamento occasionale	1 -2							
Formazione e/o aggiornamento periodico	3-4							
Formazione e/o aggiornamento costante ed esteso	5							
	<p>6. Processi operativi</p> <table border="1"> <tr> <td>La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente variabili caratterizzati da criticità frequenti</td> <td>7-8</td> </tr> <tr> <td>La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente variabili caratterizzati da criticità relativamente poco frequenti, o viceversa</td> <td>4-6</td> </tr> <tr> <td>La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente stabili caratterizzato da</td> <td>1-3</td> </tr> </table>	La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente variabili caratterizzati da criticità frequenti	7-8	La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente variabili caratterizzati da criticità relativamente poco frequenti, o viceversa	4-6	La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente stabili caratterizzato da	1-3	Fino a punti 8
La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente variabili caratterizzati da criticità frequenti	7-8							
La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente variabili caratterizzati da criticità relativamente poco frequenti, o viceversa	4-6							
La posizione presidia processi di lavoro prevalentemente stabili caratterizzato da	1-3							

	criticità relativamente poco frequenti							
RILEVANZA ORGANIZZATIVA (fino ad un massimo di 50 punti)	1.Rilevanza strategica rispetto al Programma di Mandato e alla creazione di Valore Pubblico come declinato nel DUP e nel PIAO <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Ordinaria</td> <td>1-5</td> </tr> <tr> <td>Significativa</td> <td>6-10</td> </tr> <tr> <td>Elevata</td> <td>11-15</td> </tr> </table>	Ordinaria	1-5	Significativa	6-10	Elevata	11-15	Fino a punti 15
	Ordinaria	1-5						
	Significativa	6-10						
	Elevata	11-15						
2.Responsabilità decisionale e livello di rischi connessi -rischio contenzioso (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali</td> <td>1-3</td> </tr> <tr> <td>Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali</td> <td>4-6</td> </tr> <tr> <td>Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali</td> <td>7-10</td> </tr> </table>	Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	1-3	Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	4-6	Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	7-10	Fino a punti 10	
Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	1-3							
Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	4-6							
Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	7-10							
3.Responsabilità finanziaria è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa, con riferimento ai Budget assegnato con riferimento alla E e S correnti ed in conto capitale. Bassa punti 1-3 Media punti 4-6 Alta punti 7-10	Fino a punti 10							
4.Complexità del processo di programmazione e riflessi sulla prevedibilità e misurabilità dei risultati attesi A situazioni di alta complessità nella definizione degli obiettivi da perseguire in particolare in presenza di potenziali variabili esogene al servizio che ne condizionano i risultati attesi si attribuiscono pesi più elevati, così come a situazioni che presentano una bassa complessità, incertezza e misurabilità dei risultati raggiunti Bassa punti 1-3 Media punti 4-6	Fino a punti 8							

	Alta punti 7-8	
	<p>5.Qualificazione del personale assegnato: Complessità organizzativa. E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alle tipologie e quantità delle risorse umane assegnate.</p> <p>Fino a 5 = 2 punti</p> <p>Da 5 a 10= 4 punti</p> <p>Oltre 10= 7 punti</p>	Fino a punti 7
<p>ATTRIBUZIONE DI POTERI DI FIRMA DI ATTI A RILEVANZA ESTERNA E DI ALTRE COMPETENZE DIRIGENZIALI (fino a punti 5)</p>	<p>Delega della firma di atti a rilevanza esterna e/o di funzioni dirigenziali, ampiezza, numero e criticità connesse. E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.</p> <p>Livello 0: non sono delegate funzioni dirigenziali;</p> <p>Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario – punti 2</p> <p>Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto – punti 4</p> <p>Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti – punti 5</p>	Fino a punti 5

ALLEGATO B Criteri di graduazione

PROCEDIMENTO DI GRADUAZIONE DELL'INCARICO DI EQ DI CUI ALL'ART. 16 COMMA 2 DEL CCNL DEL 16.11.2022 LETT. B)

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, all'art. 16 comma 2 del CCNL del 16.11.2022 lett. b) si attribuisce alla posizione di EQ un punteggio sulla base degli elementi di valutazione sotto indicati.

Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a 100 punti.

Nel caso in cui per una data posizione di EQ non siano riscontrabili taluni elementi di valutazione, tali elementi dovranno essere ignorati con conseguente attribuzione agli stessi del punteggio pari a zero.

Macrofattori	Fattori valutativi	Punteggio assegnato
COMPLESSITA' PROFESSIONALE (fino a punti 55)	1.Complexità operativa e organizzativa la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività; Sono individuati i seguenti livelli: 1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (punti 1-5) 2) processi e attività con ordinaria complessità gestionale (punti 6-10) 3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (punti 11-15)	Fino a punti 15
	2.GRADO PROFESSIONALITA' RICHIESTA Cognizioni di tipo monodisciplinare - punti 1-3 Cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro – punti 4-6 Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro – punti 7-10	Fino a punti 10
	3.Grado di complessità interfunzionale Relazioni occasionali con soggetti istituzionali e professionisti esterni - punti 1-8 Relazioni periodiche con soggetti istituzionali e professionisti esterni - punti 9-10 Relazioni intense e costanti con soggetti istituzionali e professionisti esterni - punti 11-15	Fino a punti 15
	4.Complexità nella programmazione delle attività Esprime il grado di complessità nella programmazione delle attività in conseguenza di fattori interni e/o esterni (frequente modifica del contesto normativo,	Fino a punti 15

	<p>ambientale, organizzativo).</p> <p>Bassa punti 1-5</p> <p>Media punti 6-10</p> <p>Alta punti 11-15</p>							
RILEVANZA (fino a punti 40)	<p>1.Importanza rispetto alle scelte programmatiche dell'ente</p> <p>Esprime la rilevanza strategica della posizione in termine di rilevanza delle attività e degli atti cui collabora con riferimento alle linee di mandato e priorità dell'Amministrazione contenute nei documenti di programmazione dell'Ente</p> <p>Bassa punti 1-5</p> <p>Media punti 6-10</p> <p>Alta punti 11-13</p>	Fino a punti 13						
	<p>2.Responsabilità decisionale e livello di rischi connessi (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">1-5</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">6-9</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">10-12</td> </tr> </table>	Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	1-5	Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	6-9	Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	10-12	Fino a punti 12
	Basso grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	1-5						
	Medio grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	6-9						
Elevato grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	10-12							
<p>3.Tempi medi di risposta necessari per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali</p> <p>Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni)</p> <p>Bassa punti 1-5</p> <p>Media punti 6-7</p> <p>Alta punti 8-10</p>	Fino a punti 10							
<p>4.Relazioni esterne</p> <p>Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini).</p> <p>Bassa punti 1-2</p> <p>Media punti 3-4</p> <p>Alta punti 5</p>	Fino a punti 5							
ATTRIBUZIONE DI POTERI DI FIRMA DI	<p>Delega della firma di atti a rilevanza esterna e/o di funzioni dirigenziali, ampiezza, numero e criticità</p>	Fino a punti 5						

<p>ATTI A RILEVANZA ESTERNA E DI ALTRE COMPETENZE DIRIGENZIALI (fino a punti 5)</p>	<p>connesse. E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Livello 0: non sono delegate funzioni dirigenziali; Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario – punti 2 Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto – punti 4 Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti – punti 5</p>	
--	---	--

ALLEGATO C

Metodologia per la selezione dell'incaricato

(Art. 18, CCNL 16.11.2022)

Elevata Qualificazione Area	Candidato
-----------------------------------	-----------------

a) COERENZA CON LA NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
A-1	Coerenza generale del Curriculum Vitae con il ruolo da ricoprire in termini di attitudine alla creazione di valore pubblico e al perseguimento delle strategie dell'ente connesse con il Servizio oggetto di assegnazione – Eccellente 16 – Ottimo 12 – Buono 9 – appropriato 5 – sufficiente 1	
A-2	Corrispondenza del Curriculum Vitae e della specifica esperienza professionale con la complessità dei programmi da realizzare inerenti il ruolo – Eccellente 16 – Ottimo 12 – Buono 9 – appropriato 5 – sufficiente 1	
punteggio		

b) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Titolo di studio: Diploma di laurea magistrale/Specialistica/Vecchio Ordinamento: punti 12 + 8 punti in caso di possesso di Dottorato di ricerca + 6 punti in caso di possesso di Master Universitario di II livello Diploma di laurea triennale: punti 7 (non valutabile per incarichi di cui all'art. 16 comma 2 del CCNL del 16.11.2022 lett. b) + 2 punti in caso di possesso di Master Universitario di I livello Diploma di maturità: punti 4 (non valutabile per l'attribuzione dell'incarico di EQ di cui all'art. 16 comma 2 del CCNL del 16.11.2022 lett. b)	

B-2	Superamento esami di stato per abilitazioni professionali punti 3	
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti all'incarico: max punti 6 vengono valutati sino a max 24 corsi di formazione nell'ultimo triennio: 0,25 per ogni corso	
		punteggio

c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
C-1	Grado di competenza specialistico-professionale rispetto alle funzioni da svolgere <ul style="list-style-type: none"> - Eccellente 16 - Ottimo 12 - Buono 9 - appropriato 5 - sufficiente 1 	
C-2	Capacità di motivare, guidare e valutare collaboratori, generare un clima organizzativo favorevole alla produttività <ul style="list-style-type: none"> - Eccellente 10 - Ottima 8 - Buona 6 - appropriato 5 - sufficiente 1 	
C-3	Capacità di lavorare in gruppo e cooperare stabilendo positivi rapporti di collaborazione anche con altri settori per risolvere un problema <ul style="list-style-type: none"> - Eccellente 12 - Ottima 10 - Buona 8 - appropriato 5 - sufficiente 1 	
C-4	Capacità di ricercare dati e informazioni e di individuare possibili linee di azione e proporre conseguenti soluzioni e processi di cambiamento <ul style="list-style-type: none"> - Eccellente 10 - Ottima 8 - Buona 6 - appropriato 5 - sufficiente 1 	
C-5	Capacità di realizzare gli obiettivi assegnati <ul style="list-style-type: none"> - Eccellente 15 - Ottima 12 - Buona 9 - appropriato 5 - sufficiente 1 	
		punteggio

d) LE ESPERIENZE ACQUISITE

I punteggi attribuibili alle esperienze acquisite presso il Comune di Monterotondo sono riferiti agli ultimi 5 anni, come di seguito dettagliato:

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO										
D-1	Anzianità di servizio acquisita presso il Comune di Monterotondo nelle mansioni tecniche e/o amministrative e/o contabili concernenti ed afferenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 2 punti per anno (per max 5 anni)											
D-2	Anzianità di servizio acquisita presso il Comune di Monterotondo in qualità di titolare di incarico Elevata Qualificazione 3 punti per anno (per max 5 anni)											
D-3	Anzianità di servizio nell'area Funzionari (ex Categoria D) maturata alle dipendenze di enti del comparto 1,5 per ogni anno (per max 3 anni)											
D-4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Media dei punteggi attribuiti nelle valutazione del triennio precedente</th> <th style="text-align: center;">Punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">da 91 a 95,00</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 95,01 a 96,59</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 96,60 a 98,29</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 98,30 a 100</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> </tbody> </table>	Media dei punteggi attribuiti nelle valutazione del triennio precedente	Punti	da 91 a 95,00	2	da 95,01 a 96,59	5	da 96,60 a 98,29	10	da 98,30 a 100	15	
Media dei punteggi attribuiti nelle valutazione del triennio precedente	Punti											
da 91 a 95,00	2											
da 95,01 a 96,59	5											
da 96,60 a 98,29	10											
da 98,30 a 100	15											
D-4	Altri incarichi formalmente conferiti dal Comune di Monterotondo riferiti agli ultimi 5 anni che presuppongano e dimostrino una particolare competenza professionale coerente con il ruolo da ricoprire: Incarichi di specifica responsabilità, Responsabile del procedimento formalmente attribuito ai sensi dell'art.5 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 (nel caso non coincidente con l'incarico di EQ), RUP affidamento contratti pubblici (nel caso non coincidente con l'incarico di EQ), Presidente - Membro commissione concorso/gara d'appalto presso l'Ente e/o altre Pubbliche Amministrazioni, Componente gruppi di lavoro/progetto formalmente istituiti dall'Amministrazione comunale di Monterotondo punti 3 per ogni incarico											
punteggio												
PUNTEGGIO TOTALE A+B+C+D												