

CITTA' DI RIESE PIO X

PROVINCIA DI TREVISO



REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

(Titolo III, Capo II, C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 29/12/2023

INDICE:

INDICE		
Art. 1	<i>Oggetto e ambito di applicazione</i>	<i>Pag. 2</i>
Art. 2	<i>Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione</i>	<i>Pag. 2</i>
Art.3	<i>Disposizioni particolari sugli incarichi di Elevata Qualificazione</i>	<i>Pag. 2</i>
Art. 4	<i>Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>	<i>Pag. 3</i>
Art. 5	<i>Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale appartenente all'Area degli Istruttori</i>	<i>Pag. 3</i>
Art. 6	<i>Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione</i>	<i>Pag. 3</i>
Art. 7	<i>Conferimento e revoca dell'incarico di elevata qualificazione</i>	<i>Pag. 4</i>
Art. 8	<i>Regime orario degli incaricati</i>	<i>Pag. 5</i>
Art. 9	<i>Trasparenza</i>	<i>Pag. 5</i>
Art. 10	<i>Valutazione annuale</i>	<i>Pag. 5</i>
Art. 11	<i>Norme finali</i>	<i>Pag. 5</i>

Allegati:

- A) Metodologia e criteri per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ)
- B) Griglia pesatura retribuzione di posizione
- C) Scheda valutazione candidato

Articolo 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina il sistema per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (d'ora innanzi solo "EQ"), avuto riguardo alla disciplina contrattuale vigente contenuta nel C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (d'ora innanzi solo CCNL 2022), con particolare riferimento al Titolo III – Capo II (artt. 16-21).

2. L'articolo 16 "Incarichi di Elevata Qualificazione" del CCNL 2022, prevede che gli Enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Tali posizioni sono caratterizzate da:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

3. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ e si distinguono in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

4. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari degli incarichi di elevata qualificazione.

5. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 3, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

6. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;

Articolo 2

Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo massimo di 1 (un) anno e può essere rinnovata con la medesima formalità.

2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Articolo 3

Disposizioni particolari sugli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi del vigente CCNL e in deroga a quanto previsto dall'art. 1, comma 5, del presente Regolamento, ove non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex

categoria D) 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 elevata qualificazione 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 elevata qualificazione anche a personale appartenente all'Area degli Istruttori (ex categoria C), purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Il Comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, 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 appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Articolo 4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

3. L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di elevata qualificazione comporta l'attribuzione - nell'ambito della retribuzione di risultato - di un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di elevata qualificazione, oggetto dell'incarico *ad interim*. Detta percentuale è determinata in relazione alla complessità delle attività ed al livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.

4. L'ente definisce con il Sistema di Valutazione della Performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

Articolo 5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale appartenente all'Area degli Istruttori

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

2. Nei casi di conferimento di incarico di elevata qualificazione a dipendente classificato nell'Area degli Istruttori (ex categoria C), ai sensi del vigente CCNL, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

Articolo 6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di elevata qualificazione è determinata in base ai parametri di cui all'**allegato A**).

2. La pesatura delle posizioni relative agli incarichi di elevata qualificazione è di competenza del Nucleo di valutazione.

3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle posizioni relative agli incarichi di elevata qualificazione avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'**allegato B**).
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di incarico di elevata qualificazione.

Articolo 7

Conferimento e revoca dell'incarico di elevata qualificazione

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di elevata qualificazione con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.

2. Nel caso in cui siano presenti presso l'Area in cui è istituita la posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale più dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal vigente CCNL per il conferimento della predetta posizione, verrà attivata la procedura per l'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico di EQ. In tal caso il servizio Risorse Umane provvederà a dare ampia pubblicità alla procedura, con pubblicazione di apposito avviso e termine per la presentazione delle domande.

Ricevute le candidature, il Sindaco valuta i curricula dei candidati, compilando la specifica scheda di valutazione (**Allegato C**), ed effettua eventualmente colloqui integrativi motivazionali dei candidati ritenuti maggiormente idonei.

Gli elementi di cui dovrà tener conto nella valutazione sono:

- a) il possesso e livello di specifiche competenze coerenti con la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) i requisiti culturali posseduti;
 - c) le attitudini e le capacità professionali;
 - d) l'esperienza acquisita, anche maturata in determinati e particolari ambiti organizzativi e gestionali.
3. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 4 e 5 del presente regolamento.
4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 1 (un) anno e sono rinnovabili.
5. L'incarico di elevata qualificazione potrà essere revocato:
- a) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - c) per responsabilità disciplinare, civile, amministrativa, contabile, penale, particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
 - d) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna delle aree.
6. I provvedimenti di revoca – riportanti adeguata motivazione - sono adottati dal Sindaco.
7. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.
8. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
9. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
10. Sono fatte salve le procedure di rotazione ordinaria e straordinaria degli incarichi – previste dalla vigente disciplina per la prevenzione della corruzione – ivi compreso il piano comunale triennale – che

dovranno essere espressamente richiamate nel provvedimento di conferimento dell'incarico di elevata qualificazione.

Articolo 8 Regime orario degli incaricati

1. Il dipendente incaricato di elevata qualificazione deve assicurare una presenza settimanale contrattuale di almeno 36 ore e, nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento, organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. Le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire, non sono retribuite e neppure danno titolo o diritto ad eventuali recuperi compensativi.

Articolo 9 Trasparenza

1. Agli incarichi di EQ si applica il regime di trasparenza previsto dall'art. 14, co. 1-quinquies, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 33/2013.

2. Gli aspetti attuativi della norma contenuta nel presente articolo sono demandati alla specifica sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del P.I.A.O.

Articolo 10 Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel Sistema di Valutazione della Performance.

2. 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 dell'incarico di elevata qualificazione.

3. 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 11 Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti Atti con esso incompatibili.

2. Il presente regolamento entra in vigore ed acquista piena efficacia dalla data di esecutività della deliberazione della Giunta comunale di approvazione dello stesso.

ALLEGATO "A"

METODOLOGIA E CRITERI PER LA GRADUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

FATTORI DI PONDERAZIONE

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____			
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE	A1. Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			<i>max 10</i>
B. COMPLESSITÀ GESTIONALE	B1. Complessità del quadro normativo	DA 1 A 10	max 10
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	DA 1 A 10	max 10
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 5	max 5
	B4. Complessità delle procedure gestite	DA 1 A 10	max 10
	B5. Rilevanza strategica	DA 1 A 5	max 5
<i>Totale fattore</i>			<i>max 40</i>
C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE	C1. Risorse finanziarie gestite – accertate e impegnate	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			<i>max 10</i>
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	DA 1 A 10	max 10
	D2. Responsabilità su forniture di beni e servizi	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			<i>max 20</i>
TOTALE GENERALE			max 80

FATTORI PONDERAZIONE

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE

A1. Risorse umane gestite e coordinate

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Settore) 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:

- tipologia delle fonti normative che la posizione dovrà consultare nel normale svolgimento delle proprie attività;
- livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse, in relazione anche alla giurisprudenza e prassi;
- 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. Complessità delle procedure gestite

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità delle procedure gestite dalla posizione con riferimento ad aspetti quali:

- il livello di standardizzazione e/o ripetitività, la presenza di fasi endo-procedimentali complesse anche coinvolgenti diversi organismi/uffici/istituzioni, nonché agli aspetti di innovazione e variabilità, dovuta soprattutto a fattori esogeni, richiedenti attività di studio e ricerca;
- i livelli di variabilità, intesa come continua modificazione che può riguardare il servizio, il prodotto o il processo di erogazione, sia da un punto di vista normativo che organizzativo che tecnologico;
- i livelli di eterogeneità ed interdisciplinarietà che possono interessare la posizione, i cui valori elevati indicano un'operatività fortemente variegata con conseguente necessità di un elevato livello di coordinamento e supervisione.

B5. 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 e coordinate

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

PUNTEGGIO = [(n° persone Area dei Funzionari) + (n° persone Area degli Istruttori) + (n° persone Area degli Operatori Esperti) + (n° persone Area degli Operatori)]

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:

- ✓ tipologia delle fonti normative che la posizione dovrà consultare nel normale svolgimento delle proprie attività;
- ✓ livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse, in relazione anche alla giurisprudenza e prassi;
- ✓ 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 5) 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. Complessità delle procedure gestite:

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene analizzando la complessità delle procedure gestite dalla posizione con riferimento ad aspetti quali:

- ✓ il livello di standardizzazione e/o ripetitività, la presenza di fasi endo-procedimentali complesse anche coinvolgenti diversi organismi/uffici/istituzioni, nonché agli aspetti di innovazione e variabilità, dovuta soprattutto a fattori esogeni, richiedenti attività di studio e ricerca;
- ✓ i livelli di variabilità, intesa come continua modificazione che può riguardare il servizio, il prodotto o il processo di erogazione, sia da un punto di vista normativo che organizzativo che tecnologico;
- ✓ i livelli di eterogeneità ed interdisciplinarietà che possono interessare la posizione, i cui valori elevati indicano un'operatività fortemente variegata con conseguente necessità di un elevato livello di coordinamento e supervisione.

➤ B5. Rilevanza strategica:

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 5) 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 singolo Settore sulla base della presente formula.

Si calcola una percentuale di rilevanza come segue:

$$\text{PERCENTUALE} = \frac{\text{C1+C2}}{\text{Totale ENTRATE} + \text{Totale USCITE}} = \dots\dots \%$$

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

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.

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.

ALLEGATO "B"

GRIGLIA PESATURA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 32 punti	Da € 5.000,00 a € 6.000,00
Da 33 a 43 punti	Da € 6.001,00 a € 7.500,00
Da 44 a 59 punti	Da € 7.501,00 a € 10.000,00
Da 60 a 69 punti	Da € 10.001,00 a € 13.500,00
Da 70 a 80 punti	Da € 13.501,00 a € 18.000,00

Nei casi di cui all'art. 5, comma 2, 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

ALLEGATO "C"

SCHEDA VALUTAZIONE CANDIDATO

(artt. 16, 17 e 18 C.C.N.L. 16/11/2022 e art. 7 Regolamento comunale)

Area:.....

Posizione:.....

Candidato: Punteggio conseguito: /100

A – Livello specifiche competenze

A	Fattore	Punti
A-1	Specifiche competenze in possesso del candidato coerenti con la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare: <i>max punti 10</i>	
Punteggio totale ambito A:		

B – Requisiti culturali posseduti

B	Fattore	Punti
B-1	Titolo di studio (<i>ulteriori</i>): - Laurea triennale: <i>punti 1</i> - Laurea specialistica o magistrale a ciclo unico o vecchio ordinamento: <i>punti 1</i> - Master di I o II livello o Diploma di specializzazione post-laurea o Dottorato di ricerca: <i>punti 2 per ciascun titolo</i>	
B-2	Possesso abilitazione professionale inerente alla mansione: <i>punti 5</i>	
B-3	Attestati frequenza corsi di formazione inerenti l'incarico ¹ : <i>max punti 5</i>	
Punteggio totale ambito B:		

C – Attitudini e capacità professionali

C	Fattore	Punti
C-1	Grado di competenze specialistico-professionali: <i>max punti 10</i>	
C-2	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate: <i>max punti 10</i>	
C-3	Capacità relazionali, di team working e leadership: <i>max punti 10</i>	
C-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne: <i>max punti 10</i>	
Punteggio totale ambito C:		

D – Esperienze acquisite

D	Fattore	Punti
D-1	Nomina formale Responsabile del procedimento/Rup: <i>max punti 5</i>	
D-2	Incaricato di particolari responsabilità: <i>max punti 5</i>	
D-3	Attività e servizi svolti in gestione associata: <i>max punti 2</i>	
D-4	Mansioni superiori: <i>max punti 5</i>	
D-5	Incarichi professionali ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001: <i>max punti 5</i>	
D-6	Incarichi di presidente/componente di commissioni di gara/concorso: <i>max punti 3</i>	
D-7	Incarichi di docenza/formazione, anche interna: <i>max punti 5</i>	
Punteggio totale ambito D:		

Riese Pio X, _____

Il SINDACO

¹ Vengono valutati sino a 5 corsi, nell'ultimo triennio, con punti 1 (uno) ciascuno