

# **CITTÀ DI ERCOLANO**

*(Città Metropolitana di Napoli)*



## **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**(ARTT. 16 E SS. CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022)**

approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 08/03/2024

<b>INDICE</b>	
<b>ARTICOLO 1</b>	<b>Oggetto e finalità</b>
<b>ARTICOLO 2</b>	<b>Requisiti per il conferimento degli incarichi</b>
<b>ARTICOLO 3</b>	<b>Procedura di conferimento degli incarichi e rotazione</b>
<b>ARTICOLO 4</b>	<b>Attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione</b>
<b>ARTICOLO 5</b>	<b>Durata e cause di cessazione degli incarichi</b>
<b>ARTICOLO 6</b>	<b>Trattamento economico</b>
<b>ARTICOLO 7</b>	<b>Graduazione delle posizioni di elevata qualificazione - Funzione e soggetti</b>
<b>ARTICOLO 8</b>	<b>Graduazione delle posizioni di elevata qualificazione - Criteri di pesatura</b>
<b>ARTICOLO 9</b>	<b>Determinazione delle indennità di posizione</b>
<b>ARTICOLO 10</b>	<b>Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti</b>
<b>ARTICOLO 11</b>	<b>Retribuzione di risultato</b>
<b>ARTICOLO 12</b>	<b>Incarichi <i>ad interim</i></b>
<b>ARTICOLO 13</b>	<b>Decorrenza</b>
<b>ALLEGATO A</b>	<b>Scheda per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione</b>
<b>ALLEGATO B</b>	<b>Schede per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione</b>

## **Art. 1 – Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa all'Area dell'Elevata Qualificazione (ex posizioni organizzative), con particolare riferimento ai criteri di conferimento ed alla graduazione della retribuzione di posizione degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.), di cui agli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. L'incarico di "Elevata Qualificazione" comporta l'assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività di seguito elencate:
  - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti nel presente regolamento.
4. La Giunta, nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente, individua il numero e la tipologia (tra quelle previste al precedente comma 2) delle posizioni di E.Q. da istituire, in base alle caratteristiche organizzative generali dell'Ente e dei singoli Settori.

## **Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico può essere conferito al personale in possesso, al momento della presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
  - a) diploma di laurea, almeno triennale;
  - b) essere dipendente a tempo pieno e indeterminato dell'Ente, da almeno un anno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni presso il Comune di Ercolano;
  - c) non aver riportato, negli ultimi due anni, sanzioni disciplinari comportanti la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a 30 giorni;
  - d) insussistenza di condizioni ostative previste dal "*Piano Anticorruzione*" (ovvero sotto-sezione *Rischi corruttivi e Trasparenza* del PIAO) per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo quanto disposto al successivo articolo 3, comma 4;
  - e) non aver riportato, negli ultimi cinque anni, anche con sentenza non passata in giudicato, condanne per reati previsti dal Libro secondo, Titolo II, Capo I del Codice Penale, fatte salve le ipotesi di inconfiribilità espressamente previste dalla legge;
  - f) (per i soli incarichi di cui alla lettera b del precedente articolo 1, comma 2) elevata competenza specialistica.

## **Art. 3 – Procedura di conferimento degli incarichi e rotazione**

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo interno (con relativo modulo di domanda), predisposto dal Servizio Affari Generali, finalizzato ad acquisire le candidature e i *curricula* dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito dell'Ente per almeno 10 giorni consecutivi e trasmettere con i canali di comunicazione interna. Il predetto avviso – nel caso di incarico comportante responsabilità con contenuti di alta professionalità – specifica i requisiti di elevata competenza specialistica richiesti per il ruolo (quali l'iscrizione ad albi professionali, il possesso di titoli formali di livello universitario, rilevanti e documentate esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, ecc.).
2. Nel caso in cui il candidato non sia assegnato al Settore di competenza della posizione di E.Q. per la quale concorre, alla domanda di partecipazione dovrà essere allegato il nulla osta alla mobilità interna intersettoriale del Dirigente di assegnazione.

3. Pervenute le candidature, il Servizio Affari Generali, con il supporto del Servizio Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, approva l'elenco degli ammessi e lo trasmette ai Dirigenti dei Settori di appartenenza delle posizioni di E.Q. da selezionare.
4. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Dirigente del Settore interessato, oltre che mantenere direttamente le competenze e le funzioni ovvero ricorrere all'*interim* ad altro titolare di posizione di E.Q., ha facoltà di individuare direttamente con proprio atto motivato, nell'ambito del Settore e previa acquisizione della personale disponibilità, il dipendente appartenente all'area dei Funzionari da incaricare, previa verifica della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 2.
5. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il Dirigente può prevedere eventuali, eccezionali casi di deroga, di cui dovrà essere data adeguata motivazione nell'atto di conferimento dell'incarico e tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.
6. Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione 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 è tenuto a collaborare affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

#### **Art. 4 – Attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.**

1. Il Dirigente del Settore di riferimento della E.Q., ricevuto l'elenco dei candidati (in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2), procede alla valutazione delle domande – in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare – sulla base dei seguenti criteri:
- a) ***requisiti culturali posseduti***, nell'ambito dei quali vengono considerati: i titoli di studio attinenti ulteriori a quelli richiesti per la selezione; le abilitazioni professionali attinenti; la formazione attinente;
  - b) ***esperienze acquisite***, nell'ambito delle quali vengono considerati: l'anzianità di servizio nell'area Funzionari (ex Cat. D) maturata alle dipendenze dell'Ente e/o di altri Enti del comparto Funzioni Locali; gli incarichi di E.Q. (ex P.O.) nei 5 anni precedenti l'anno di selezione; gli incarichi di specifica responsabilità (ex artt. 70-quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018 e/o 84 CCNL 16/11/2022) nei 5 anni precedenti l'anno di selezione;
  - c) ***attitudini e capacità professionali***, nell'ambito delle quali vengono considerate: la capacità di motivare i collaboratori creando un clima di fiducia e collaborazione; la capacità di realizzare gli obiettivi assegnati; la capacità di ricercare dati e informazioni e di individuare possibili linee di azione e proporre conseguenti soluzioni e/o processi di cambiamento; i comportamenti lavorativi. Nell'ambito di quest'ultima valutazione si tiene conto di eventuali sanzioni disciplinari irrogate al dipendente nei due anni precedenti, sottraendo al punteggio assegnato per attitudini e capacità professionali:
    - 0,5 punti per le sanzioni dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione;
    - 1 punto per le sanzioni della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
    - 2 punti per le sanzioni della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 11 a un massimo di 30 giorni.
2. Ai fini della valutazione di cui al comma 1 si utilizza la scheda allegata *sub A* al presente regolamento, riportante anche la specifica dei criteri di valutazione e i relativi punteggi. La valutazione dei criteri di cui alle lett. a) e b) del comma 1 (requisiti culturali ed esperienza) è di competenza del Dirigente del Settore in cui è incardinata la posizione di E.Q. da selezionare, con il supporto del Servizio Personale. Per ciascuno dei suddetti elementi può essere attribuito un punteggio

massimo di 10/50. La valutazione delle attitudini e della capacità professionale (per un punteggio massimo di 30/50) è di competenza esclusiva del medesimo Dirigente, che, all'uopo, può convocare i candidati a colloquio.

3. I requisiti culturali, per essere valutati, potranno essere in via alternativa:

- dichiarati ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, qualora siano in possesso dell'Ente o di altra Pubblica Amministrazione (in quest'ultimo caso andrà indicato l'ufficio che li detiene);
- presentati, in originale o in copia autenticata, ovvero in copia dichiarata conforme all'originale, mediante dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000.

4. I requisiti relativi all'esperienza possono essere valutati anche se maturati presso altri Enti soggetti all'applicazione del CCNL Funzioni Locali; in tal caso vanno documentati. Ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, gli incarichi di Elevata Qualificazione o di specifica responsabilità dovranno essere riferiti al quinquennio precedente l'anno di attivazione della selezione e non dovranno essersi conclusi con demerito. Il punteggio attribuibile per ogni anno è diviso in dodicesimi. Periodi superiori a 15 giorni sono calcolati come mese intero, mentre periodi inferiori non sono valutati. Qualora la prestazione lavorativa sia resa a tempo parziale, anche eventualmente in ragione della stipula di convenzioni, i punteggi per gli incarichi di Elevata Qualificazione o di specifica responsabilità ricoperti saranno riproporzionati alle ore di servizio prestate nel tetto massimo di 36 ore settimanali.

5. Ai fini delle valutazioni relative ai requisiti culturali ed alle esperienze acquisite, si considera "attinente" tutto ciò che può essere considerato in correlazione con funzioni o attività riferibili all'incarico oggetto della selezione, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del candidato in riferimento alle medesime funzioni ed attività.

6. L'attribuzione dei punteggi risultante dalla scheda individuale, per un totale massimo di 50 punti, è sottoposta all'approvazione della Conferenza dei Dirigenti. Le schede di valutazione, una volta approvate dalla Conferenza dei Dirigenti, vengono rimesse al Servizio Affari Generali, che, effettuate le opportune verifiche circa il rispetto del presente Regolamento, formulerà per ogni posizione di Elevata Qualificazione una graduatoria sulla base dei punteggi ottenuti dai candidati rispetto ai tre criteri di valutazione. Nel caso di parità si considera anzitutto il punteggio assegnato al criterio C (Attitudini e capacità professionale). Qualora persista la parità, è attribuita priorità dapprima all'anzianità nell'area dei Funzionari (ex categoria D) e, infine, alla minore età anagrafica.

7. La graduatoria, redatta per ogni incarico ed approvata dal Dirigente del Settore al quale è assegnato il Servizio Affari Generali, avrà la durata corrispondente a quella prevista dal bando di selezione.

8. Sulla base della graduatoria approvata per ogni posizione, il Dirigente di riferimento per ciascuna E.Q. provvederà, con apposito atto datoriale, debitamente motivato, al conferimento dell'incarico al candidato classificato al primo posto con il punteggio più alto. Il conferimento dell'incarico presuppone, in ogni caso, che l'aspirante abbia conseguito un punteggio totale minimo di almeno 26/50 e un punteggio minimo nel criterio C (Attitudini e capacità professionale) di almeno 16 punti.

## **Art. 5 - Durata e cause di cessazione degli incarichi**

1. L'incarico di Elevata Qualificazione ha la durata massima di 3 (tre) anni. E' fatta salva una diversa minore durata, comunque non inferiore all'anno.

2. Alla cessazione dell'incarico, consegue la contestuale riassegnazione al dipendente delle funzioni e della retribuzione proprie dell'area di inquadramento.

3. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, oltre che nei casi di cessazione del rapporto di lavoro e rinuncia all'incarico, nell'ipotesi di revoca che può essere conseguente a:

- a) intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) valutazione negativa della *performance* individuale.

Inoltre, l'incarico decade automaticamente per il venir meno, nel corso dell'incarico, di uno dei requisiti di cui all'articolo 2 del presente regolamento.

4. Ai fini del comma precedente:

- per "intervenuti mutamenti organizzativi", si intendono modifiche che incidano sul numero

delle posizioni di E.Q. nell'Ente o nel Settore ovvero che ne mutino sostanzialmente le attribuzioni, prevedendo lo spostamento di unità organizzative di secondo livello ("Servizi");

- la valutazione della *performance* individuale è negativa quando è inferiore al minimo previsto per l'attribuzione del risultato, una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente, eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

5. La revoca è disposta dal Dirigente di riferimento 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.

6. Il titolare di posizione di Elevata Qualificazione può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da trasmettere con un preavviso di almeno 90 giorni, al quale l'Ente può rinunciare. In ogni caso, è facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

7. Nei casi di cessazione anticipata non dipendenti da mutamenti organizzativi, il Dirigente ha le seguenti facoltà:

- avocare direttamente a sé i compiti e le funzioni dell'incaricato di Elevata Qualificazione;
- indire una nuova procedura per l'attribuzione dello stesso incarico ai sensi del precedente articolo 3;
- procedere, ove possibile, allo scorrimento della graduatoria approvata per l'incarico cessato anticipatamente;
- attribuire *ad interim* l'incarico ad altro titolare di Elevata Qualificazione, previo parere della Conferenza dei Dirigenti.

Nelle ultime due ipotesi il nuovo incarico avrà la durata residua di quello originariamente conferito.

8. Nei casi di cessazione anticipata dovuta a mutamenti organizzativi, si provvede ad avviare una nuova procedura di conferimento dell'incarico ai sensi del precedente articolo 3.

## **Art. 6 - Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

## **Art. 7 - Graduazione delle posizioni di elevata qualificazione - Funzione e soggetti**

1. Anche ai fini della determinazione della indennità di posizione da attribuire a ciascun incaricato di E.Q., l'Amministrazione provveda alla graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione, secondo criteri che tengano conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.

2. La graduazione è soggetta ad aggiornamento in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle Elevate Qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento.

3. Il sistema di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

4. Con riguardo alle posizioni di Elevata Qualificazione assegnate al proprio Settore, i Dirigenti – coordinati dal Segretario Generale, che all'uopo convoca apposita Conferenza dei Dirigenti – compilano le schede per la graduazione delle posizioni di E.Q., coma da modello allegato *sub* B al presente regolamento.

5. Le schede sono quindi sottoposte alla Giunta comunale, che approva la pesatura delle posizioni di E.Q. con apposita deliberazione.

## **Art. 8 - Graduazione delle posizioni di elevata qualificazione - Criteri di pesatura**

1. Il sistema di graduazione considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

2. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. del tipo previsto alla lettera a) dell'articolo 1 sono valutate in base ai seguenti criteri, meglio descritti nelle schede allegate *sub B* al presente regolamento:

- 1) Trasversalità (responsabilità relazionale);
- 2) Complessità operativa ed organizzativa;
- 3) Risorse umane gestite;
- 4) Rischio corruttivo e contenzioso;
- 5) Delega di funzioni dirigenziali.

3. Per le posizioni del tipo previsto alla lett. b) dell'articolo 1, caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, la graduazione, maggiormente orientata ad accertare la presenza di tale elemento, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Trasversalità (responsabilità relazionale);
- 2) Complessità operativa ed organizzativa;
- 3) Professionalità/competenza specifica correlata al ruolo;
- 4) Rischio corruttivo e contenzioso;
- 5) Deleghe attribuite.

4. Per ogni criterio individuato ai commi precedenti è assegnato un punteggio variabile tra un minimo e un massimo, in relazione agli elementi che lo caratterizzano, secondo quanto previsto dalle schede allegate *sub B* al presente regolamento. I punteggi assegnati per ogni criterio sono sommati ed individuano il punteggio totale di ciascuna posizione di E.Q., sulla base del quale è determinata l'indennità di posizione secondo quanto previsto al successivo articolo 9.

## **Art. 9 – Determinazione delle indennità di posizione**

1. Il Servizio Personale determina, nel rispetto dei vincoli di legge e contrattuali in materia, il *budget* a disposizione per le retribuzioni di posizione.

2. La retribuzione di posizione da attribuire a ciascuna E.Q., che varia da un importo minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per 13 mensilità, è determinata all'esito della procedura di graduazione di cui agli articoli che precedono in base alla seguente tabella di conversione:

<b>Punteggio della graduazione</b>	<b>Importo annuo della retribuzione di posizione</b>
fino a punti 60	€ 5.000,00
da punti 61 a punti 70	€ 6.000,00
da punti 71 a punti 75	€ 8.000,00
da punti 76 a punti 80	€ 10.000,00
da punti 81 a punti 85	€ 12.000,00
da punti 86 a punti 90	€ 14.000,00
da punti 91 a punti 95	€ 16.000,00
da punti 96 a punti 100	€ 18.000,00

3. Qualora il *budget* a disposizione per le retribuzioni di posizione risultasse insufficiente a coprire gli importi annui risultanti dall'applicazione della tabella che precede, si provvede ad una decurtazione proporzionale di tutte le indennità di posizione, fermo restando il valore minimo previsto dal CCNL, pari ad € 5.000,00, che non può essere soggetto a riduzione.

## **Art. 10 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti**

1. Nel caso in cui l'Amministrazione conceda proprio personale titolare di posizione di Elevata Qualificazione in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente, si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, seconda alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale:

- l'Ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori, della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- l'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dallo stesso stabilito, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.

#### **Art. 11 - Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.

3. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal Dirigente del Settore di riferimento, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore presso l'Ente.

#### **Art. 12 - Incarichi *ad interim***

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*. La percentuale è definita dal Dirigente che conferisce l'incarico *ad interim*, nell'ambito del provvedimento di attribuzione dello stesso.

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

3. Nel caso di conferimento di un incarico *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 E.Q.

#### **Art. 13 - Decorrenza**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione e trova applicazione per gli incarichi da conferire successivamente alla data medesima. Dalla medesima data sono abrogati il previgente regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative ed eventuali altre disposizioni regolamentari incompatibili.



## ALLEGATO A – Scheda per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione

REQUISITI CULTURALI	Specifica dei criteri di valutazione	Punteggio (max. 10 punti)	
Titoli di studio attinenti ulteriori a quelli richiesti per la selezione	a) Laurea quinquennale o vecchio ordinamento b) Scuola di specializzazione / Dottorato di ricerca / Master universitario o Diploma di specializzazione post-laurea di durata almeno annuale con superamento di esame finale	a) 2 b) 2	
Abilitazioni professionali attinenti	a) Superamento esami di stato per abilitazioni professionali b) Iscrizioni ad albi professionali	a) 4 b) 3	
Formazione attinente	a) Corsi di formazione/aggiornamento inferiori o pari a 30 ore con valutazione finale b) Corsi di formazione/aggiornamento superiori a 30 ore con valutazione finale c) Certificazioni linguistiche rilasciate da enti certificatori internazionali d) Certificazioni informatiche rilasciate da enti certificatori internazionali	a) 0,25 b) 0,50 c) 1 d) 1	
ESPERIENZA	Specifica dei criteri di valutazione	Punteggio (max. 10 punti)	
Anzianità di servizio nell'area Funzionari (ex Cat. D) maturata alle dipendenze dell'Ente	a) Inferiore a 5 anni b) Da 5 a 10 anni c) Oltre 10 anni	a) 1 b) 2 c) 3	
Anzianità di servizio nell'area Funzionari (ex Cat. D) maturata alle dipendenze di altri Enti del comparto Funzioni Locali	a) Inferiore a 5 anni b) Da 5 a 10 anni c) Oltre 10 anni	a) 0,5 b) 1 c) 1,5	
Incarichi di E.Q. (ex P.O.) nei 5 anni precedenti l'anno di selezione	a) Incarichi attinenti in tutto o in parte alla posizione a selezione (per 12 mesi) b) Incarichi non attinenti alla posizione a selezione (per 12 mesi)	a) 4 b) 2	
Incarichi di specifica responsabilità (ex artt. 70-quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018 e/o 84 CCNL 16/11/2022) nei 5 anni precedenti quello di selezione	a) Incarichi attinenti in tutto o in parte alla posizione a selezione (per 12 mesi) b) Incarichi non attinenti alla posizione a selezione (per 12 mesi)	a) 1 b) 0,5	
ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALE	Specifica dei criteri di valutazione	Punteggio (max. 30 punti)	
Capacità di motivare i collaboratori creando un clima di fiducia e partecipazione	a) Eccellente b) Buona c) Adeguata d) Non adeguata	a) 10 b) 8 c) 6 d) 0	
Capacità di realizzare gli obiettivi assegnati, individuando le priorità e organizzando le risorse a disposizione	a) Eccellente b) Buona c) Adeguata d) Non adeguata	a) 10 b) 8 c) 6 c) 0	
Capacità di ricercare dati e informazioni e di individuare possibili linee di azione e proporre conseguenti soluzioni e/o processi di cambiamento	a) Eccellente b) Buona c) Adeguata d) Non adeguata	a) 10 b) 8 c) 6 d) 0	
Comportamenti lavorativi	Sanzioni disciplinari ultimo biennio		
		<b>Totale</b>	

## ALLEGATO B – Schede per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione

<b>GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q. CARATTERIZZATE DA RESPONSABILITÀ DI DIREZIONE DI UNITÀ ORGANIZZATIVE</b>		
<b>Parametro di valutazione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Trasversalità (responsabilità relazionale)</b>	Viene valutata la rilevanza (quantitativa e qualitativa) delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i “clienti interni ed esterni” ed i portatori di interessi diffusi (“stakeholders”)	Bassa = 10 Medio-bassa = 12,5 Media = 15 Medio-alta = 17,5 Alta = 20
<b>Complessità operativa ed organizzativa</b>	Viene valutata 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 considerati: 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; le risorse finanziarie gestite	Bassa = 15 Medio-bassa = 17,5 Media = 20 Medio-alta = 22,5 Alta = 25
<b>Risorse umane gestite</b>	Si tiene conto del numero delle risorse umane assegnate ai Servizi di competenza della posizione	Fino a 5 = 10 Da 6 a 10 = 12,5 Da 11 a 15 = 15 Da 16 a 20 = 17,5 Oltre 20 = 20
<b>Rischio corruttivo e contenzioso</b>	Viene valutato il livello di esposizione a rischio corruttivo/contenzioso, in relazione agli interessi coinvolti e al <i>trend</i> storico; sono considerati: <ul style="list-style-type: none"> <li>per quanto riguarda il rischio corruttivo, il “<i>Piano Anticorruzione</i>” in relazione all’individuazione delle attività maggiormente esposte;</li> <li>con riguardo al contenzioso, l’intensità e la rilevanza dell’incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità civile, amministrativa, erariale)</li> </ul>	Basso = 10 Medio-basso = 12,5 Medio = 15 Medio-alto = 17,5 Alto = 20
<b>Delega di funzioni dirigenziali</b>	È prevista la delega di funzioni dirigenziali (per assenza/impedimento/incompatibilità del titolare), con conseguente potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	No = 0 Sì = 15
	<b>TOTALE (Min.45/Max.100)</b>	<b>...../100</b>

**GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q. CARATTERIZZATE DA RESPONSABILITÀ CON CONTENUTI DI ALTA PROFESSIONALITÀ**

<b>Parametro di valutazione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Trasversalità (responsabilità relazionale)</b>	Viene valutata la rilevanza (quantitativa e qualitativa) delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i “clienti interni ed esterni” ed i portatori di interessi diffusi (“stakeholders”)	Bassa = 10 Medio-bassa = 12,5 Media = 15 Medio-alta = 17,5 Alta = 20
<b>Complessità operativa ed organizzativa</b>	Viene valutata 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 considerati: 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; le risorse finanziarie gestite	Bassa = 10 Medio-bassa = 12,5 Media = 15 Medio-alta = 17,5 Alta = 20
<b>Professionalità e competenza specifica correlata al ruolo</b>	Viene valutato il grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali richieste dal ruolo; l’aggiornamento necessario; il livello di specializzazione di livello universitario e/o l’iscrizione in Albi professionali e/o la rilevanza delle esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale e responsabilità richieste dal ruolo	Medio = 15 Medio-alto = 20 Alto = 25
<b>Rischio corruttivo e contenzioso</b>	Viene valutato il livello di esposizione a rischio corruttivo/contenzioso, in relazione agli interessi coinvolti e al <i>trend</i> storico; sono considerati: <ul style="list-style-type: none"> <li>• per quanto riguarda il rischio corruttivo, il “<i>Piano Anticorruzione</i>” in relazione all’individuazione delle attività maggiormente esposte;</li> <li>• con riguardo al contenzioso, l’intensità e la rilevanza dell’incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità civile, amministrativa, erariale)</li> </ul>	Basso = 10 Medio-basso = 12,5 Medio = 15 Medio-alto = 17,5 Alto = 20
<b>Deleghe attribuite</b>	È prevista la delega di funzioni dirigenziali (per assenza/impedimento/incompatibilità del titolare), con conseguente potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, ovvero – in base alla specifica professionalità detenuta – la firma di atti aventi notevole rilevanza esterna	No = 0 Sì = 15
	<b>TOTALE (Min.45/Max.100)</b>	...../100