

Comune di Garbagnate Milanese
Città Metropolitana di Milano

**REGOLAMENTO PER LA
DISCIPLINA DEGLI
INCARICHI DI
ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

Approvato con deliberazione di Gc n. 35 del 8/4/2024

TITOLO I DEFINIZIONI E ISTITUZIONE

Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito anche EQ) definendone le tipologie e le funzioni; regola inoltre le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.

Art. 2 – DEFINIZIONI

1. Con il termine **“Elevata Qualificazione”** si intende:

a) una posizione di lavoro caratterizzata elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Detta posizione costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL Personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Tale posizione richiede:

- 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 da parte del Sindaco, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'ordinamento dell'Amministrazione;
- 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;

b) una posizione di lavoro distinta in due tipologie:

- 1) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa: Responsabile di Settore;
- 2) 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. dallo svolgimento di attività comprese quelle comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. L'individuazione delle posizioni di Elevata Qualificazione avviene in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, delle caratteristiche di sovraordinazione e sottoordinazione, 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 posizioni organizzative coerentemente con l'assetto organizzativo dell'ente, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento nonché gli obiettivi

derivanti dal Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che giustificano l'individuazione delle stesse nell'ambito della struttura organizzativa del Comune.

Art. 3 – ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. La Giunta Comunale, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e dal Piano, individua ed approva l'area delle Elevate Qualificazioni, quali strutture apicali dell'ente alle quali sono conferite le funzioni dirigenziali di cui all'art.107 del D. Lgs.n. 267/2000.
2. Il presente documento costituisce appendice al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.
3. Il Comune assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito un incarico nell'area delle Elevate Qualificazioni, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

Art. 4 – GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Il Nucleo di valutazione provvede, su istanza del Sindaco, alla proposta di graduazione delle **ELEVATE QUALIFICAZIONI** applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento. Il Sindaco prende atto della proposta nell'ambito del decreto di attribuzione dell'incarico.
2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione.
3. Restano ferme ed applicabili le disposizioni previste dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n.75/2017 recante disposizioni relative al salario accessorio.

TITOLO II CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Art. 5 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal Sindaco con proprio decreto a personale di norma inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Nel caso non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, per il Sindaco conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
3. Il Sindaco può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 2 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
4. Il decreto sindacale di conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione deve contenere l'oggetto dell'incarico nonché la denominazione della struttura apicale attribuita. Per l'attribuzione dell'incarico si considerano la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, i requisiti culturali posseduti, le attitudini e la capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

5. Per l'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico è possibile attivare una procedura comparativa, mediante pubblicazione di avviso interno, tra i soggetti aventi i requisiti previsti dalla norma e dal CCNL per gli enti senza dirigenza e dal presente Regolamento tenendo conto di parametri di valutazione, come di seguito indicati a mero titolo esemplificativo:

1. titoli culturali e professionali;
2. capacità professionale sviluppata;
3. titoli di studio;
4. corsi di formazione e di aggiornamento attinenti;
5. attitudini a ricoprire il ruolo.

E' possibile individuare requisiti specifici di partecipazione in relazione all'incarico da attribuire.

Gli interessati possono essere invitati dal Sindaco ad un colloquio di presentazione della candidatura.

Art. 6 – DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti per un periodo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità
2. Alla scadenza gli incarichi sono automaticamente prorogati per 45 giorni e comunque sino ad individuazione del titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione.

Art. 7 – SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Nel decreto del Sindaco è individuato il sostituto del titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione in caso di sua assenza o di impedimento per cause di forza maggiore o per motivi di conflitto d'interesse.
2. In caso di mancata individuazione del titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione, la responsabilità della specifica struttura viene attribuita dal Sindaco ad altro titolare di incarico di Elevata Qualificazione nella forma dell'interim od al Segretario Comunale.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

TITOLO III COMPETENZE E VALUTAZIONE

Art. 8 – FUNZIONI E COMPETENZE DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. L'incarico di Elevata Qualificazione comporta, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi per quanto attiene al Dirigente ed al Responsabile di Settore, lo svolgimento delle seguenti principali funzioni:

- a) gestione dell'attività gestionale ordinaria che fa capo alla struttura;
- b) gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate;
- c) nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi assunzione delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, in via esclusiva e con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;

- d) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione;
 - e) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90, se non delegata ad altro soggetto, e dei controlli di regolarità amministrativa in fase preventiva;
 - f) assegnazione della responsabilità di procedimento e/o di funzione (Responsabili di Servizio, Responsabili di Ufficio, titolari di particolari responsabilità, titolari di indennità di funzione);
 - g) adozione del provvedimento finale di perfezionamento del procedimento amministrativo;
 - h) titolarità della funzione di Responsabile Unico del Progetto ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici);
 - i) proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;
 - j) richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci nonché del Piano Esecutivo di Gestione e/o altro strumento analogo di programmazione;
 - k) fornire su richiesta della struttura economico-finanziaria dell'Ente informazioni e dati per la corretta tenuta e formazione dei documenti e delle scritture contabili ed economico patrimoniali;
 - l) responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dal personale assegnato ed alla presenza in servizio di quest'ultimo;
 - m) segnalazioni di responsabilità disciplinari all'ufficio competente;
 - n) definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
 - o) fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
 - p) provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
 - q) garantire gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa, accesso agli atti, accesso civico;
 - r) rilascio di pareri e/o relazioni tecniche su richiesta del Sindaco, dell'Assessore, del Segretario Generale degli altri incaricati di Elevata Qualificazione.
2. Il titolare di incarico di Elevata Qualificazione adotta provvedimenti per la definizione delle micro-strutture organizzative nei limiti delle risorse assegnate in sede di pianificazione e programmazione gestionale e provvede a trasmettere, annualmente anche in via confermativa, copia della struttura organizzativa al Sindaco, al Segretario Comunale ed al Servizio per la Gestione delle Risorse Umane.

Art. 9 – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e di valutazione della performance a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

2. Il Segretario Generale, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le controdeduzioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui all'articolo 7.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato e di posizione.

4. I fattori valutativi da prendere in considerazione sono quelli previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale vigente.

Art. 10 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione 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 incaricati di Elevata Qualificazione previsti dal proprio ordinamento.

2. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stabilisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di Elevata Qualificazione di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo in misura pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 11 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 ;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 12 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL e Contratti Decentrati Integrativi che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili.

ALLEGATO “A”
SCHEDA PER LA DESCRIZIONE DELL’INCARICO DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE

La seguente scheda è redatta dal soggetto incaricato di elevata qualificazione e validata dal Segretario Comunale

COLLOCAZIONE NELLA MICRO-STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1. Profilo Identificazione della posizione
Deve essere individuato il “nome” dell’incarico (ad es. responsabile Settore.....) nonché la percentuale delle risorse finanziarie attribuite in relazione al bilancio e il numero delle risorse umane gestire. Devono essere elencati per ogni singola posizione i programmi afferenti le singole missioni

.....
.....
.....
.....

2. Profilo Collocazione organizzativa
In questo profilo è necessario rappresentare l’organigramma della struttura organizzativa di cui si è responsabili. Il disegno deve comprendere:

- la posizione in oggetto;
- gli uffici in cui si articola la struttura governata dalla posizione in oggetto.

.....
.....
.....
.....

FUNZIONI

In questo profilo è necessario descrivere le principali funzioni attribuite alla struttura governata dalla Elevata Qualificazione (nuclei di attività omogenee) ovvero i programmi che nell’ambito delle diverse missioni di bilancio sono attribuite alla posizione. E’ opportuno completare il quadro attraverso informazioni che permettano di qualificare le funzioni (volumi di attività, numerosità e caratteristiche degli utenti interni ed esterni, tipologia delle relazioni interne ed esterne).

.....
.....
.....
.....

RESPONSABILITA’

In questo profilo è necessario descrivere le principali responsabilità attribuite alla Elevata Qualificazione ovvero responsabilità dirette anche verso l’esterno, grado di rischio medio delle attività attribuite nell’ambito della prevenzione della corruzione, livello di variabilità normativa e gestionale dell’ambito operativo, descrizione dei principali atti costituenti manifestazione di giudizio e di conoscenza (attestazioni, certificazioni, pareri, verbali, diffide, autenticazioni, sanzioni, accertamenti, ecc...)

.....
.....
.....
.....

TIPOLOGIA

In questo profilo è necessario individuare la tipologia di Elevata Qualificazione in relazione a quanto previsto dall'art.2 del presente Regolamento.

.....
.....
.....
.....

REQUISITI

In questo profilo è necessario descrivere i requisiti professionali necessari per la copertura dell'incarico di Elevata Qualificazione.

.....
.....
.....
.....

COMPETENZE

Devono essere descritte le conoscenze e le capacità professionali necessarie per l'affidamento dell'incarico di Elevata Qualificazione.

.....
.....
.....
.....

CARATTERISTICHE COMPORTAMENTALI

Devono essere descritte le capacità relazionali necessarie alla copertura dell'incarico.

.....
.....
.....
.....

INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Individuazione dell'ambito strategico dell'incarico di Elevata Qualificazione (es. progetti, obiettivi, gestioni, programmi afferenti l'incarico).

.....
.....
.....
.....

ALLEGATO “B”

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Dimensioni di valutazione

Le aree di valutazione rappresentano l'elemento di base del sistema e i criteri di differenziazione per il peso dei diversi incarichi di Elevata Qualificazione. Le dimensioni che sono state individuate per valutare gli incarichi (ove EQ DIR sta per Elevata Qualificazione con posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità e EQ AP sta per Elevate Qualificazioni con contenuti di Alta Professionalità) sono le seguenti:

- Risorse (economiche ed umane);
- valore strategico
- Problem solving;
- Responsabilità operativa e gestionale

Le singole dimensioni sono state graduate, al fine di differenziare in modo analitico il valore delle diverse Elevate Qualificazioni. Ad ogni grado di ciascuna dimensione è attribuito un punteggio che concorre a determinare un valore misurabile sulla posizione organizzativa.

Un livello di punteggio più elevato esprime maggiori complessità e responsabilità connessi alla posizione di lavoro.

1. Dimensione “risorse”

La dimensione risorse prende in considerazione la complessità della Elevata Qualificazione in relazione alle risorse umane ed economiche assegnate e/o monitorate dalle unità organizzative dipendenti dal soggetto incaricato nonché il livello di specializzazione richiesto per la copertura del ruolo.

L'obiettivo è pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della Elevata Qualificazione in termini di risorse gestite e/o monitorate considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo nonché il livello di specializzazione richiesto per la gestione delle stesse e delle funzioni attribuite.

I valori di gradienti sono modulati in relazione al singolo contesto organizzativo

Dimensioni di valutazione	Peso	Gradienti	Punteggio
Risorse economiche	20 per EQ DIR	≥ 30% valore del bilancio	3 20 (EQ DIR) 10 (EQ AP)
		≥ 15% e < 30% valore bilancio	2 15 (art.2, co.1 lett.) 8 (art.2, co.1 lett. b)
	10 per EQ AP	< 15% valore bilancio	1 8 (art.2, co.1 lett. a) 5 (art.2, co.1 lett. b)
Risorse umane	20 per EQ DIR	≥ 30% personale in servizio	3 20 (EQ DIR) 10 (EQ AP)
	10 per EQ AP	≥ 15% e < 30% personale in servizio	2 15 (art.2, co.1 lett. a) 8 (art.2, co.1 lett. b)

		< 15% personale in servizio	1	8 (EQ DIR) 5 (EQ AP)
Livello di specializzazione	10 per EQ DIR 20 per EQ AP	Elevata conoscenza tecnica <u>ed operativa connesse alla posizione</u> , di direzione e controllo <u>delle risorse con la necessità di affrontare</u> l'elaborazione di proposte innovative e di sviluppo anche non rinvenibili nel sistema di riferimento	1	10 (EQ DIR) 20 (EQ AP)
		Conoscenza tecnica <u>ed operativa connesse alla posizione</u> , di direzione e controllo <u>delle risorse con</u> l'elaborazione di proposte anche innovative e di sviluppo <u>per lo più riferiti a modelli predefiniti</u>	2	8 (EQ DIR) 15 (EQ AP)
		Conoscenza tecnica <u>ed operativa connesse alla posizione</u> , di direzione e controllo <u>delle risorse nell'ambito di attività per lo più di funzionamento</u>	3	5 (EQ DIR) 10 (EQ AP)

2. Dimensione "problem solving"

Nella dimensione del problem solving l'obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni di Elevata Qualificazione i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto alle posizioni di Elevata Qualificazione che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di procedure codificate da norme.

Il gradiente più alto è attribuito alle Elevanti Qualificazioni che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità. Se alla Elevata Qualificazione è invece richiesto un atteggiamento proattivo nella definizione degli obiettivi di settore e nel raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione, viene riconosciuto il livello massimo per la posizione considerata.

Area di valutazione	Peso	Gradienti	Punteggio
Problem solving	10 (EQ DIR) 20 (EQ AP)	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità per lo più non riconducibili a modelli standardizzati <u>e predefiniti</u> . Notevole evoluzione normativa <u>e tecnologica ed operativa</u> con carattere <u>di anche</u> discontinuità rispetto al passato. I modelli <u>organizzativi e gestionali</u> di riferimento possono essere esterni e/o teorici e richiedono un elevato grado di capacità risolutiva anche immediata	3 10 (EQ DIR) 20 (EQ AP)
		Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate. Sensibile <u>l'</u> evoluzione normativa <u>e tecnologica ed operativa</u> con carattere di <u>parziale</u> discontinuità rispetto al passato. I modelli <u>organizzativi e gestionali</u> di riferimento sono per lo più interni e richiedono un buon grado di capacità risolutiva	2 8 (EQ DIR) 15 (EQ AP)
		Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Evoluzione normativa <u>e tecnologica ed operativa</u> con carattere <u>per lo più</u> di continuità rispetto al passato. I modelli di <u>organizzativi e gestionali di</u> riferimento sono interni e richiedono un discreto grado di capacità risolutiva	1 5 (EQ DIR) 8 (EQ AP)

3. Dimensione “valore strategico”

La dimensione strategica valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

L'obiettivo è analizzare la rilevanza dell'incarico di Elevata Qualificazione rispetto alle strategie dell'amministrazione. Il gradiente più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell'amministrazione. Il gradiente intermedio è attribuito ad incarichi di Elevata Qualificazione che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione. Il gradiente più basso è attribuito a Elevate Qualificazioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Area di valutazione	Peso	Gradienti	Punteggio
Dimensione strategica	10 (EQ DIR) 20 (EQ AP)	Svolge attività che concorrono in modo diretto alle strategie dell'amministrazione.	3 10 (EQ DIR) 20 (EQ AP)
		Svolge attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione.	2 8 (EQ DIR) 15 (EQ AP)
		Gestisce servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente ma garantiscono il corretto funzionamento delle attività istituzionali	1 5 (EQ DIR) 8 (EQ AP)

4. Dimensione “Responsabilità operativa e gestionale”

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della posizione organizzativa deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo, sia con riferimento alle attività istituzionali che a progetti ed obiettivi strategici.

Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi, anche con riferimento alla prevenzione della corruzione e della illegalità.

Gli indicatori ritenuti più significativi sono:

- l'ampiezza delle responsabilità giuridiche e gestionali, che individua il carico di responsabilità gestionali e giuridiche che fa capo ad una posizione;
- l'impatto delle decisioni e dei comportamenti sul funzionamento interno, che definisce il grado in cui le decisioni e le attività di una posizione condizionano o influenzano la qualità e i risultati di altre funzioni comunali.

Area di valutazione	Peso	Gradienti	Punteggio
Responsabilità operativa e gestionale	22 (EQ DIR) 22 (EQ AP)	Elevate la responsabilità operativa e gestionale e la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile. Rilevante responsabilità nella <u>organizzazione, nella gestione e nel controllo delle risorse assegnate con significativo supporto ai processi di governance gestionale</u>	3 22 (EQ DIR) 22 (EQ AP)
		Significative la responsabilità operativa e gestionale e la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile. Significativa responsabilità nella <u>organizzazione, nella gestione e nel controllo delle risorse assegnate con apprezzabile supporto ai processi di governance gestionale</u>	2 17 (EQ DIR) 17 (EQ AP)
		Apprezzabili la responsabilità operativa e gestionale e la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile. Apprezzabile responsabilità nella <u>organizzazione, nella gestione e nel controllo delle risorse assegnate e supporto ai processi di governance gestionale</u>	1 10 (EQ DIR) 10 (EQ AP)
<u>Livello rischio sistema prevenzione corruzione</u>	8 (EQ DIR) 8 (EQ AP)	Elevato il livello medio di rischio dei processi attribuiti nell'ambito del PTPCT	3 8 (EQ DIR) 8 (EQ AP)
		Significativo il livello medio di rischio dei processi attribuiti nell'ambito del PTPCT	2 5 (EQ DIR) 5 (EQ AP)
		Basso il livello medio di rischio dei processi attribuiti nell'ambito del PTPCT	1 3 (EQ DIR) 3 (EQ AP)

5. La determinazione della retribuzione di posizione

Dopo aver attribuito alle singole dimensioni di valutazione il relativo punteggio, la retribuzione di posizione potenziale per gli incaricati di Elevata Qualificazione inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è determinata con riferimento alla seguente tabella:

<u>N.</u>	<u>FASCIA</u>	<u>RETRIBUZIONE POSIZIONE</u>
<u>1</u>	<u>da 44 a 47</u>	<u>5.000,00</u>
<u>2</u>	<u>da 48 a 51</u>	<u>5.846,15</u>
<u>3</u>	<u>da 52 a 55</u>	<u>6.692,31</u>
<u>4</u>	<u>da 56 a 59</u>	<u>7.538,46</u>
<u>5</u>	<u>da 60 a 63</u>	<u>8.384,62</u>
<u>6</u>	<u>da 64 a 67</u>	<u>9.230,77</u>
<u>7</u>	<u>da 68 a 71</u>	<u>10.076,92</u>
<u>8</u>	<u>da 72 a 75</u>	<u>10.923,08</u>
<u>9</u>	<u>da 76 a 79</u>	<u>11.769,23</u>
<u>10</u>	<u>da 80 a 83</u>	<u>12.615,38</u>
<u>11</u>	<u>da 84 a 87</u>	<u>13.461,54</u>
<u>12</u>	<u>da 88 a 91</u>	<u>14.307,69</u>
<u>13</u>	<u>da 92 a 95</u>	<u>15.153,85</u>
<u>14</u>	<u>Da 96 a 98</u>	<u>16.000,00</u>
15	Oltre 98	18.000,00