www.comune.rovigo.it

COMUNE DI ROVIGO
(*Provincia di Rovigo)*

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

INDICE

Articolo 1 – Oggetto e ambito di applicazione 3
Articolo 2 – Istituzione ed individuazione delle posizioni 3
Articolo 3 – Durata dell'incarico 4
Articolo 4 – Revoca 4
Articolo 5 – Requisiti 5
Articolo 6 – Trattamenti economici 6
Articolo 7 – Procedura di conferimento degli incarichi 6
Articolo 8 – Finalità della graduazione delle posizioni di EQ 8
Articolo 9 – Metodologia e criteri di graduazione delle posizioni di EQ 8
Articolo 10 – Valore economico delle posizioni di EQ 8
Articolo 11 – Regime orario degli incaricati 8
Articolo 12 – Trasparenza 8
Articolo 13 – Abrogazioni ed entrata in vigore 9

Allegati:

A – Metodologia e criteri per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ)

A1 – 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. Le posizioni di lavoro aventi contenuto riferito alla lettera a) del precedente comma sono denominate EQ Organizzativa (**EQO**), mentre le posizioni con contenuto riferito alla lettera b) sono denominate EQ Alta Professionalità (**EQAP**).

Articolo 2 – Istituzione ed individuazione delle posizioni

1. Il Segretario Comune, di concerto con l'OIV ed il Dirigente della Sezione Risorse Umane – su proposta di ogni singolo Dirigente – stabilisce, tenuto conto della disponibilità finanziaria complessiva, della macro-struttura adottata, degli obiettivi e dei programmi attribuiti ai Settori, il numero di posizioni di lavoro di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale o alta professionalità, complessivamente assegnato a ciascun Settore, nonché la rispettiva graduazione, secondo quando previsto nel presente regolamento.

2. Le modifiche organizzative o del quadro normativo e regolamentare di riferimento possono determinare modifiche sull'istituzioni e graduazione delle posizioni di EQ nell'ambito della struttura dell'Ente.

Articolo 3 – Durata dell'incarico

1. L'incarico di EQ:
   a) è conferito, con atto scritto, dal Dirigente del Settore nel cui ambito è istituita la posizione;
   b) ha durata massima di 3 (tre) anni e minima di 1 (un) anno;
   c) è rinnovabile fino ad un periodo complessivo di 4 (quattro) anni;
   d) dopo la scadenza deve essere riavviata la procedura per il conferimento dell'incarico, secondo le modalità indicate nei successivi articoli;
   e) non può eccedere la durata dell'incarico del Dirigente conferente. Qualora nel periodo di durata dell'incarico il Dirigente conferente cessi, il Dirigente di Settore subentrante, entro 3 (tre) mesi dalla data di affidamento del nuovo incarico dirigenziale, potrà confermare l'incarico di EQ, che nel frattempo si intende prorogata.
2. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'Area di appartenenza.
3. Il titolare di EQ può dimettersi dall'incarico con un preavviso minimo di 60 (sessanta) giorni, dandone comunicazione scritta al Dirigente del Settore a cui appartiene. Le dimissioni dall'incarico sono soggette ad accettazione da parte del Dirigente di riferimento che ne determina la decorrenza.
4. Il titolare di EQ destinatario di un provvedimento di aspettativa per svolgere altra attività o altre tipologie di aspettativa non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto a successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante.
5. La posizione rimasta vacante può essere riassegnata ad altro dipendente che abbia fatto domanda nel medesimo avviso: in tal caso la scadenza dell'incarico non può superare quella stabilita originariamente. Qualora non vi siano candidati idonei, la posizione può rimanere vacante o essere assegnata *ad interim*; il Dirigente di riferimento può, inoltre, richiedere l'emissione di un avviso specifico per l'individuazione di un nuovo incaricato.
6. In caso di assenza temporanea del titolare di EQ, le funzioni attribuite possono essere:
   - avocate in via prioritaria dal Dirigente del Settore in cui la EQ è inserita;
   - assegnate *ad interim* ad altro titolare di EQ.

Articolo 4 – Revoca

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati con decreto motivato del Dirigente di riferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale secondo il sistema adottato dal Comune.

2. In caso di revoca anticipata dell'incarico, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di fiducia.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, dalla data del relativo atto, della retribuzione di posizione e, qualora sia conseguenza di accertamento di risultato negativo, la mancata corresponsione della retribuzione di risultato. In seguito alla revoca il dipendente viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
4. I presupposti revocatori sono tempestivamente comunicati con atto scritto e motivato dal Dirigente conferente all'incaricato di EQ, il quale, entro 10 (dieci) giorni, può attivare il contraddittorio.
5. Il procedimento si conclude, in ogni caso, entro 60 (sessanta) giorni dalla notifica del provvedimento di revoca.
6. La modifica della declaratoria che determini una diversa graduazione costituisce causa per la revoca dell'incarico, salvo che, in caso di graduazione inferiore, l'incaricato accetti espressamente la modifica. La rinuncia per diminuzione del valore economico assegnato non è soggetta ad accettazione da parte del Dirigente di riferimento.
7. In caso di graduazione maggiore, invece, si procederà ad indire un nuovo avviso per l'affidamento dell'incarico.
8. Nel caso in cui la graduazione rimanga invariata, si procederà ad adeguare il contenuto dell'incarico già conferito; in tal caso, l'eventuale rinuncia all'incarico non è soggetta ad accettazione da parte del Dirigente di riferimento.

Articolo 5 – Requisiti

1. Sono stabiliti i seguenti requisiti generali per il conferimento degli incarichi di EQ, da possedere alla data di scadenza del termine per la presentazione della candidatura:
    a) essere dipendente a tempo pieno ed indeterminato con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'EQ;
    b) non aver subito sanzioni disciplinari che comportino la sospensione dal servizio e dalla retribuzione negli ultimi 2 (due) anni;
    c) insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità secondo la vigente normativa (D. Lgs. 39/2013 e D.P.R. 62/2013);
    d) aver ottenuto, negli ultimi due anni, valutazioni della performance individuale, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, con punteggio pari ad almeno il 50% (o punteggio equivalente per dipendenti provenienti da altre Amministrazioni).
2. Per essere incaricato di **EQO** il dipendente deve essere in possesso di entrambi i seguenti requisiti specifici:
    a) avere una anzianità di almeno 1 (un) anno nel Comune di Rovigo nella categoria D/Area dei Funzionari e dell'EQ oppure avere una anzianità di servizio, con incarico di

EQ/PO/AP/AS/dirigente, di almeno 2 (due) anni nel Comparto FF.LL. o posizione analoga in altra Pubblica Amministrazione;

b) essere in possesso di laurea attinente alle funzioni da ricoprire oppure avere già maturato almeno tre anni di anzianità in categoria D/Area dei Funzionari e dell'EQ nel Comune di Rovigo.

3. Per essere incaricato di **EQAP** il dipendente deve essere in possesso di entrambi i seguenti requisiti specifici:

   a) avere una anzianità di almeno 1 (un) anno nel Comune di Rovigo;

   b) essere in possesso di laurea attinente alle funzioni da ricoprire.

Articolo 6 – Trattamenti economici

1. Ai titolari di incarico di EQ spetta un trattamento accessorio costituito, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2022, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal medesimo CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione per ciascuna posizione è definita in base al sistema e ai criteri di graduazione stabiliti con il presente regolamento ed è corrisposta con cadenza mensile, per tredici mensilità annue.
3. In sede di contrattazione integrativa sono fissati i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato nella quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ.
4. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione annuale, in base al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente incaricato di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato è attribuito un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione spettante per la posizione di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*.
6. Le eventuali economie generate da una minore spesa per retribuzione di posizione incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato del medesimo anno.
7. Ai titolari di incarichi di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori indicati all'art. 20 del CCNL 2022.

Articolo 7 – Procedura di conferimento degli incarichi

1. Una volta stabilito dal Segretario Generale, di concerto con l'OIV ed il Dirigente della Sezione Risorse Umane, il numero ed il peso di ciascuna posizione di EQ ai sensi dell'art. 2 del presente regolamento, il Dirigente di Settore attiva la procedura per l'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico di EQ, presentando alla Sezione Risorse Umane apposita istanza di avvio procedura selettiva riportante gli elementi caratteristici e descrittivi della posizione.

2. Il Settore Risorse Umane provvede a dare ampia pubblicità alla procedura, con pubblicazione nella Intranet comunale e nell'Albo Pretorio on-line di apposito avviso e termine di almeno 15 (quindici) giorni lavorativi per la presentazione delle domande.
3. I dipendenti interessati presentano la candidatura, allegando il *curriculum vitae*, al Dirigente del Settore competente.
4. È ammessa la partecipazione esclusivamente per il settore di appartenenza nei limiti di 1 (una) candidatura rispetto alle posizioni messe a bando da parte di ciascun dipendente.
5. È vietato il conferimento di incarichi di EQ, data la relativa particolare responsabilità, a titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Ricevute le candidature, il Dirigente del Settore valuta i *curricula* dei candidati, compilando la specifica scheda di valutazione (**Allegato A1**), ed effettua eventualmente colloqui integrativi motivazionali dei candidati ritenuti maggiormente idonei.
7. Gli elementi di cui il Dirigente dovrà tener conto nella valutazione sono:
   - **A.** 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.
8. I candidati saranno ritenuti idonei qualora conseguano un punteggio di almeno 60/100 sulla valutazione di cui al comma precedente.
9. Qualora, invece, per una o più posizioni non giunga alcuna candidatura, il Dirigente di riferimento potrà procedere autonomamente all'individuazione del dipendente da incaricare, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per la copertura della posizione.
10. L'incarico di Elevata Qualificazione, come anche confermato dagli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali in materia, non può essere rifiutato ed il suo eventuale rifiuto comporta inadempimento contrattuale ove l'incarico sia ascrivibile all'area e profilo professionale di appartenenza.
11. Il decreto di conferimento dell'incarico dovrà contenere:
    a) obiettivi, ambiti di intervento e linee di attività conferite;
    b) risorse umane, 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 dell'incarico, restano di esclusiva pertinenza del Dirigente;
    d) durata e graduazione dell'incarico;
    e) eventuale delega prevista per la posizione.

Articolo 8 – Finalità della graduazione delle posizioni di EQ

1. La graduazione delle EQ mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione e dalle sue caratteristiche personali. Qualora un nuovo soggetto incaricato subentri in una posizione preesistente, senza che la stessa subisca sostanziali variazioni di contenuto, sarà mantenuta la graduazione in corso.
2. Lo scopo della valutazione delle EQ è quello di favorire una differenziazione delle posizioni istituite nell'Ente e, quindi, consentire una equilibrata struttura retributiva delle stesse.
3. La graduazione della EQ viene effettuata contestualmente alla sua istituzione come disciplinato al precedente articolo 2.

Articolo 9 – Metodologia e criteri di graduazione delle posizioni di EQ

1. Per la graduazione delle posizioni di EQ si utilizza la metodologia e gli indicatori, commisurati al differente peso organizzativo, gestionale e professionale di ciascuna posizione, con differenziazione per incarichi EQO e EQAP, come descritta nell'**Allegato A**, costituente parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

Articolo 10 – Valore economico delle posizioni di EQ

1. Il valore economico attribuito alla singola posizione è determinato mediante interpolazione lineare tra il valore minimo di Euro 5.000,00 e massimo di Euro 18.000,00.

2. La retribuzione di posizione viene riproporzionata in base alle effettive risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione delle posizioni di EQ, nel rispetto del tetto minimo e massimo per ciascuna posizione.

Articolo 11 – 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, anche su specifica richiesta del Dirigente, 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 12 – Trasparenza

1. Agli incarichi di EQ, che comportano anche in via delegata l'esercizio di funzioni dirigenziali, si applica il regime di trasparenza previsto dall'art. 14, co. 1, lettere da a) ad e) del D. Lgs. 33/2013.
2. Agli incarichi di EQ diversi da quelli di cui al comma 1, si applica il regime di trasparenza previsto dall'art. 14, co. 1-*quinquies*, ultimo periodo, del D. Lgs. 33/2013.

3. Gli aspetti attuativi della norma contenuta nel presente articolo sono demandati alla specifica sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO.

Articolo 13 – Abrogazioni ed entrata in vigore

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento si intende abrogata la precedente metodologia approvata con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta comunale, n. 69 del 09/05/2019.
2. Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione di pari grado sulla materia trattata contrastante con le norme in esso contenute.
3. 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 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

PREMESSA

La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (**EQ**) rappresenta uno strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente, alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo con l'obiettivo di migliorare la performance dell'organizzazione alla luce delle possibili criticità e dell'orientamento strategico generale.

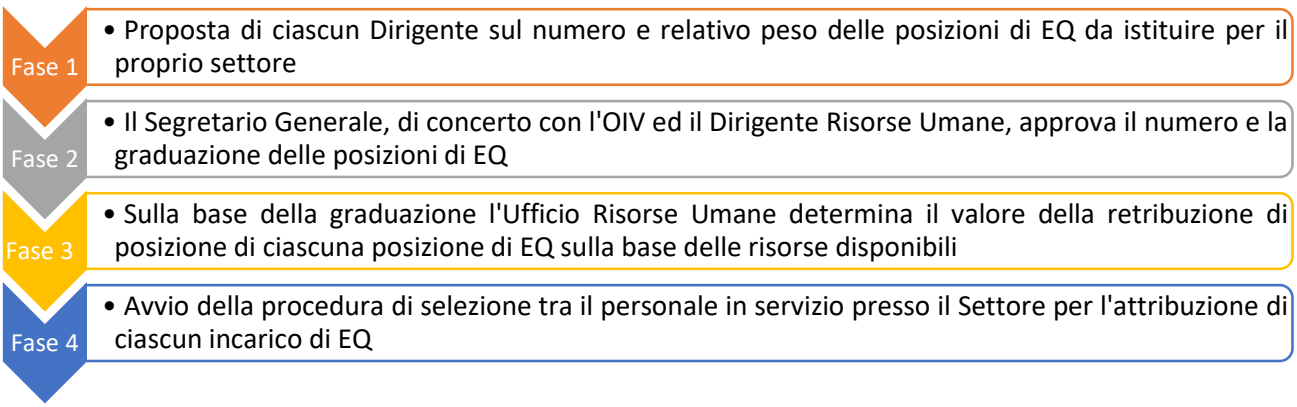
Sulla base di tali finalità si cerca di costruire un sistema di regole e meccanismi organizzativi e di gestione del personale coerenti, quanto più oggettivi possibili ed attuativi della visione strategica dell'Amministrazione.

È necessario, pertanto, che la graduazione delle posizioni di EQ sia:

- tenuta costantemente aggiornata, in virtù delle modificazioni della struttura organizzativa, della mutata complessità delle attività e delle attribuzioni di ciascuna posizione e, più in generale, in qualsiasi momento si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti di valutazione ai fini della graduazione;
- compresa, nei principi e nella metodologia, dai soggetti potenzialmente coinvolti. Questo "accorgimento di percorso" si rende necessario onde evitare la sopravvenienza di disaccordi, contrasti o incomprensioni che minerebbero alla base la possibilità di cogliere le opportunità di cambiamento organizzativo e di miglioramento delle performance dell'Ente che l'istituto offre;
- certificata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sia nella metodologia che nelle risultanze della sua applicazione.

LA METODOLOGIA

La graduazione va effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa che prevede le seguenti fasi:



Di seguito la metodologia e i criteri per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione suddivisa per le due tipologie previste:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa (**EQO**);

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 (**EQAP**).

METODOLOGIA PER INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ORGANIZZATIVA – EQO

La struttura portante della metodologia, che deve valutare la complessità e profondità di un ambito organizzativo, è data dai fattori che sono una specificazione di aree critiche ipoteticamente determinanti la complessità medesima.

I fattori generali di valutazione, con relativi punteggi massimi, sono:

1. Complessità organizzativa..... max punti 50
2. Complessità funzionale ed operativa ..... max punti 20
3. Complessità gestionale..... max punti 13
4. Complessità relazionale ..... max punti 12
5. Livello di delega..... max punti 5

Gli elementi specifici di valutazione, in relazione a ciascun fattore, sono:

1. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

1.1 **Unità organizzative di riferimento.....max punti 20**

Quantità delle unità organizzative o uffici coordinati. Si riconosce con la presenza, nella struttura di preposizione, di più centri decisionali dotati di autonomia organizzativa ed eterogeneità di funzioni e procedimenti (con presenza di personale dell'area dei funzionari e/o degli istruttori). L'articolazione del punteggio è:

Nr. Unità organizzative	Punti
1	4
2	8
3	12
4	16
5 e più	20

1.2 **Variabilità del contesto di riferimento .....max punti 10**

Si prendono in considerazione 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 punteggi saranno attribuiti in base alla seguente scala di gradazione:

Livello di variabilità	Punti
Bassa	2
Media	4
Significativa	6
Rilevante	8
Elevata	10

1.3 **Livello di eterogeneità dei processi .....max punti 10**

Si prendono in considerazione 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. La gradazione dei livelli è così strutturata:

Livello di eterogeneità	Punti
Bassa	2
Media	4
Significativa	6
Rilevante	8
Elevata	10

1.4 **Differenziazione organizzativa (profili) .....max punti 10**

Per esprimere la differenziazione organizzativa si fa riferimento alla tipologia e ai profili delle risorse umane assegnate, in relazione alla specifica Area di inquadramento.

Numero profili professionali	Punti
1	0
2	1
3	2
4	3
5	4
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
Oltre 10	10

2. COMPLESSITÀ FUNZIONALE ED OPERATIVA

2.1 **Ampiezza del quadro normativo e delle conoscenze necessarie.....max punti 5**

Si definisce sulla base del rapporto tra la tipologia delle fonti normative che la posizione dovrà consultare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse, in relazione anche alla giurisprudenza e prassi. L'obiettivo è quello di diversificare la distribuzione dei punteggi a seconda che la posizione sia connotata da una gestione, più o meno, condizionata e consolidata della normativa. Si prevede la seguente scala di misurazione:

Ampiezza	Punti
Bassa	1
Media	2
Significativa	3
Rilevante	4
Elevata	5

2.2 **Numero delle attività e dei procedimenti .....max punti 5**

Viene misurata la quantità delle attività e dei procedimenti incardinati nella posizione con riferimento, rispettivamente, al funzionigramma e al monitoraggio sui procedimenti amministrativi, secondo la seguente scala di misurazione:

Quantità	Punti
1 – 20	1
21 – 40	2
41 – 60	3
61 – 80	4
Oltre 80	5

2.3 **Livello di autonomia e grado di discrezionalità tecnica .....max punti 5**

Viene misurata il livello di autonomie ed il grado di discrezionalità tecnica richiesto per la specifica posizione, secondo la seguente graduazione:

Livello	Punti
Basso	1
Medio	2
Significativo	3
Rilevante	4
Elevato	5

2.4 **Livello di esposizione rischi corruzione.....max punti 5**

La posizione viene graduata sulla base del livello di esposizione al rischio come definito nel PTPC, secondo la seguente scala di misura:

Livello	Punti
Basso	1
Medio	2
Significativo	3

Rilevante	4
Elevato	5

3. COMPLESSITÀ GESTIONALE

3.1 Risorse finanziarie gestite .....max punti 8

La pesatura è graduata in relazione al budget medio annuo attribuito in modo diretto ed esclusivo, determinato sulla base degli ultimi due rendiconti approvati, secondo le seguenti fasce:

Fascia	Punti per budget in Entrata	Punti per budget in Uscita
0	0	0
< € 50.000	1	1
€ 50.001 – € 300.000	2	2
€ 300.001 – € 1.000.000	3	3
> € 1.000.000	4	4

3.2 Livello di complessità delle procedure gestite.....max punti 5

Viene presa in esame 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, nonchè agli aspetti di innovazione e variabilità, dovuta soprattutto a fattori esogeni, richiedenti attività di studio e ricerca. La scala di graduazione è:

Livello	Punti
Basso	1
Medio	2
Significativo	3
Rilevante	4
Elevato	5

4. COMPLESSITÀ RELAZIONALE

4.1 Impatto e rilevanza relazioni interne .....max punti 4

Viene esaminato il livello di relazioni e collaborazioni con altri soggetti/uffici interni all'Ente secondo la seguente scala di misura:

Livello	Punti
Basso	0
Medio	1
Significativo	2
Rilevante	3
Elevato	4

4.2 Impatto e rilevanza relazioni esterne .....max punti 4

Viene esaminato il livello di relazioni e collaborazioni con altri soggetti/uffici esterni all'Ente secondo la seguente scala di misura:

Livello	Punti
Basso	0
Medio	1
Significativo	2
Rilevante	3
Elevato	4

4.3 **Partecipazione in gruppi di lavoro di varia natura.....max punti 4**

Viene presa in considerazione il livello di coinvolgimento della posizione di nell'ambito di gruppi di lavoro (unità di progetto, cabine di regia, commissioni, …) secondo la seguente gradazione:

Livello	Punti
Basso	0
Medio	1
Significativo	2
Rilevante	3
Elevato	4

5. LIVELLO DI DELEGA

5.1 **Ampiezza della delega attribuita .....max punti 5**

Vengono prese in considerazione le attività delegate relativamente a funzioni effettivamente esercitate, così come previste all'art. 5-ter del vigente Regolamento comunale delle funzioni dirigenziali, secondo la seguente scala di misurazione:

Attività delegata	Punteggio
Adozione di determinazioni e di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna	1
Atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa, apposizione visto di copertura finanziaria, le liquidazioni	1
Atti di ordinaria amministrazione e gestione del personale quali per esempio la concessione di ferie, permessi, lavoro straordinario con esclusione degli atti incidenti sulla retribuzione accessoria e sulla mobilità interna ed esterna dei dipendenti	1
Tutti i provvedimenti di sospensione lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla vigente legislazione statale, regionale e comunale	1
Attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni e ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza	1

Nell'utilizzo dell'istituto della delega si richiamano qui le condizioni e presupposti legittimanti l'attivazione di tale istituto (*cfr*. art. 17, co. 1-bis, D. Lgs. 165/2001): "*I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo*

determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati."

METODOLOGIA PER INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ALTA PROFESSIONALITÀ – EQAP

La struttura portante della metodologia, che deve valutare la complessità e profondità di un ambito di specializzazione e professionalità, è data dai fattori che sono una specificazione di aree critiche ipoteticamente determinanti la complessità medesima.

I fattori generali di valutazione, con relativi punteggi massimi, sono:

1. Complessità tecnico professionale ..... max punti 53
2. Complessità funzionale, gestionale ed operativa ..... max punti 15
3. Livello di infungibilità ..... max punti 20
4. Attività consulenziale e di supporto ..... max punti 7
5. Livello di delega ..... max punti 5

Gli elementi specifici di valutazione, in relazione a ciascun fattore, sono:

1. COMPLESSITÀ TECNICO PROFESSIONALE

1.1 Livello di conoscenze specialistiche richieste .....max punti 25

Viene esaminato il livello di competenze specialistiche e del *know-how* tecnico richiesto dalla posizione. L'articolazione del punteggio è:

Livello	Punti
Basso	0
Medio	10
Significativo	15
Rilevante	20
Elevato	25

1.2 Variabilità del contesto di riferimento .....max punti 10

Si prendono in considerazione i livelli di variabilità, intesa come continua modificazione che può riguardare il servizio, il prodotto o il processo di erogazione, soprattutto dal punto di vista innovativo-tecnologico.

I punteggi saranno attribuiti in base alla seguente scala di gradazione:

Livello di variabilità	Punti
Bassa	2
Media	4
Significativa	6
Rilevante	8
Elevata	10

1.3 **Livello di eterogeneità dei processi .....max punti 8**

Si prendono in considerazione i livelli di eterogeneità e multidisciplinarietà che possono interessare la posizione, i cui valori elevati indicano un'operatività fortemente variegata con conseguente necessità di un elevato livello di specializzazione. La gradazione dei livelli è così strutturata:

Livello di eterogeneità	Punti
Bassa	1
Media	2
Significativa	4
Rilevante	6
Elevata	8

1.4 **Livello di aggiornamento, studio e ricerca .....max punti 10**

Vengono misurate le funzioni legate allo svolgimento di attività di studio, ricerca e analisi ad alto contenuto professionale caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza e di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente, secondo la seguente scala di misura:

Livello	Punti
Bassa	2
Media	4
Significativa	6
Rilevante	8
Elevata	10

2. COMPLESSITÀ FUNZIONALE, GESTIONALE ED OPERATIVA

2.1 **Risorse finanziarie gestite .....max punti 5**

La pesatura è graduata in relazione al budget medio annuo attribuito in modo diretto ed esclusivo, determinato sulla base degli ultimi due rendiconti approvati, secondo le seguenti fasce:

Fascia	Punti per budget complessivo
0	0
< € 300.000	2
€ 300.001 – € 1.000.000	4
> € 1.000.000	5

2.2 **Livello di autonomia e grado di discrezionalità tecnica .....max punti 5**

Viene misurata il livello di autonomie ed il grado di discrezionalità tecnica richiesto per la specifica posizione, secondo la seguente graduazione:

Livello	Punti
Basso	1

Medio	2
Significativo	3
Rilevante	4
Elevato	5

2.3 **Livello di esposizione rischi corruzione.....max punti 5**

La posizione viene graduata sulla base del livello di esposizione al rischio come definito nel PTPC, secondo la seguente scala di misura:

Livello	Punti
Basso	1
Medio	2
Significativo	3
Rilevante	4
Elevato	5

3. LIVELLO DI INFUNGIBILITÀ

3.1 **Livello di infungibilità.....max punti 20**

Viene ponderato il livello di infungibilità inteso come la possibilità di affidare ad altri figure le funzioni svolte dalla posizione. L'articolazione del punteggio è:

Possibilità di sostituzione	Punti
Elevata	5
Significativa	10
Media	15
Bassa	20

4. ATTIVITÀ CONSULENZIALE

4.1 **Attività consulenziale e di supporto.....max punti 7**

Viene ponderato l'effettivo svolgimento da parte della posizione di attività consulenziale e di supporto di natura specialistica e professionalizzata nei confronti non solo delle unità del settore, ma soprattutto verso gli altri settori dell'Ente. L'articolazione del punteggio è:

Livello	Punti
Basso	1
Medio	3
Significativo	5
Elevato	7

5. LIVELLO DI DELEGA

5.1 **Ampiezza della delega attribuita .....max punti 5**

Vengono prese in considerazione le attività delegate relativamente a funzioni effettivamente esercitate, così come previste all'art. 5-ter del vigente Regolamento comunale delle funzioni dirigenziali, secondo la seguente scala di misurazione:

Attività delegata	Punteggio
Adozione di determinazioni e di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna	1
Atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa, apposizione visto di copertura finanziaria, le liquidazioni	1
Atti di ordinaria amministrazione e gestione del personale quali per esempio la concessione di ferie, permessi, lavoro straordinario con esclusione degli atti incidenti sulla retribuzione accessoria e sulla mobilità interna ed esterna dei dipendenti	1
Tutti i provvedimenti di sospensione lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla vigente legislazione statale, regionale e comunale	1
Attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni e ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza	1

Nell'utilizzo dell'istituto della delega si richiamano qui le condizioni e presupposti legittimanti l'attivazione di tale istituto (*cfr*. art. 17, co. 1-bis, D. Lgs. 165/2001): "*I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati*."

****

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

Settore:.....

Sezione: .....

Candidato: ..... **Punteggio conseguito: ...../100**
(minimo 60/100)

A – Livello specifiche competenze

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

B – Requisiti culturali posseduti

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

C – Attitudini e capacità professionali

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

D – Esperienze acquisite

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

Rovigo, ……

IL DIRIGENTE

……..

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

ID	Fattori di valutazione	Peso fattore	ID	Elementi specifici di valutazione	Graduazione		Peso attribuito
					DA	A	
1	*Complessità organizzativa*	50	1.1	Unità organizzative di riferimento	4	20	
			1.2	Variabilità del contesto di riferimento	2	10	
			1.3	Livello di eterogeneità dei processi	2	10	
			1.4	Differenziazione organizzativa (profili coordinati)	0	10	
Totale fattore 1					**8**	**50**	**0**
2	*Complessità funzionale ed operativa*	20	2.1	Ampiezza del quadro normativo e delle conoscenze necessarie	1	5	
			2.2	Numero di attività e procedimenti	1	5	
			2.3	Livello di autonomia e grado di discrezionalità tecnica	1	5	
			2.4	Livello esposizione rischio corruzione e/o contenzioso	1	5	
Totale fattore 2					**4**	**20**	**0**
3	*Complessità gestionale*	13	3.1	Risorse finanziarie gestite	0	8	
			3.2	Livello di complessità delle procedure gestite	1	5	
Totale fattore 3					**1**	**13**	**0**
4	*Complessità relazionale*	12	4.1	Impatto e rilevanza relazioni interne	0	4	
			4.2	Impatto e rilevanza relazioni esterne	0	4	
			4.3	Partecipazioni in gruppi di lavoro di varia natura	0	4	
Totale fattore 4					**0**	**12**	**0**
5	*Livello di delega*	5	5.1	Ampiezza della delega	0	5	
Totale fattore 5					**0**	**5**	**0**
	TOTALE PUNTEGGIO	**100**			**13**	**100**	**0**

Settore: .....

Sezione: .....

ID	Fattori di valutazione	Peso fattore	ID	Elementi specifici di valutazione	Graduazione		Peso attribuito
					DA	A	
1	*Complessità tecnico professionale*	53	1.1	Livello di consocenze specialistiche richieste	0	25	
			1.2	Variabilità del contesto di riferimento	2	10	
			1.3	Livello di eterogeneità dei processi	1	8	
			1.4	Livello di aggiornamento, studio e ricerca richiesto	2	10	
Totale fattore 1					**5**	**53**	**0**
2	*Complessità funzionale, gestionale ed operativa*	15	2.1	Risorse finanziarie gestite	0	5	
			2.2	Livello di autonomia e grado di discrezionalità tecnica	1	5	
			2.3	Livello esposizione rischio corruzione e/o contenzioso	1	5	
Totale fattore 2					**2**	**15**	**0**
3	*Livello di infungibilità*	20	3.1	Infungibilità e possibilità di sostituzione	5	20	
Totale fattore 3					**5**	**20**	**0**
4	*Attività consulenziale*	7	4.1	Livello di attività consulenziale e di supporto richiesta	1	7	
Totale fattore 4					**1**	**7**	**0**
5	*Livello di delega*	5	5.1	Ampiezza della delega	0	5	
Totale fattore 5					**0**	**5**	**0**
	TOTALE PUNTEGGIO	**100**			**13**	**100**	**0**

Settore: .....

Sezione: .....