

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

## Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 7.4.2025

### Sommario

Art. 1 -Campo di applicazione e coordinamento fra le norme regolamentari e le disposizioni del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 .....	1
Art. 2 -Incarichi di Elevata Qualificazione .....	1
Art. 3 -Nucleo di Valutazione.....	2
Art.4 -Modalità di individuazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) .....	4
Art.5 – Modalità di conferimento degli incarichi di EQ .....	4
Art. 6 - Delega delle attribuzioni.....	5
Art. 7 - Modifica dell'incarico di EQ.....	6
Art. 8 - Responsabile del Corpo di Polizia Locale - Comandante.....	6
Art. 9 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione .....	6
Art. 10 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....	7
Art. 11 -Valutazione annuale .....	7
Art. 12 - Norme finali .....	7

## Art. 1 -Campo di applicazione e coordinamento fra le norme regolamentari e le disposizioni del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022

Il regolamento vigente per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca degli Incarichi di Posizione Organizzativa è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n. 31/2019 del 17.4.2019.

A seguito dell'approvazione del CCNL 16/11/2022 l'istituto gli incarichi di posizione organizzativa non risulta più vigente, fatta salva la proroga degli incarichi in essere.

Le disposizioni contenute nella richiamata deliberazione n. 31/2019 devono pertanto essere aggiornate alla luce del nuovo CCNL.

Il presente documento costituisce la metodologia di graduazione, conferimento, valutazione e revoca degli Incarichi di Elevata Qualificazione in accordo con le disposizioni contrattuali.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono individuati secondo l'autonomia organizzativa del Comune.

## Art. 2 -Incarichi di Elevata Qualificazione

Si richiama la definizione di Incarichi di Elevata Qualificazione contenuta nell'art. 16 del CCNL 16.11.2022:

*“- 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.*

*2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:*

*a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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.”*

## Art. 3 -Nucleo di Valutazione

Il Comune si dota di un sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale delle E.Q., dei Dirigenti e del Segretario Comunale, collegato:

- a) agli indicatori di Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Oltre a quanto autonomamente potrà essere stabilito dal Comune di Porlezza, gli strumenti per premiare il merito e le professionalità, riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, sono quelli previsti dai vigenti CCNL.

Le prestazioni delle E.Q., dei Dirigenti e del Segretario Comunale sono soggette a valutazione annuale, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale, da parte del Nucleo di valutazione, anche sulla base di indicazioni della Giunta, e recepite dalla stessa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato prevista dal contratto collettivo nazionale per il personale interessato. La valutazione deve tenere conto di quanto previsto dal contratto di lavoro e dalla normativa vigente in materia di obblighi dirigenziali.

L'Amministrazione, accertate eventuali responsabilità ad esito dell'attività di valutazione dei risultati, adotta le opportune misure sanzionatorie, nel rispetto delle procedure di contestazione eventualmente previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi in vigore.

L'adozione dei provvedimenti sanzionatori è di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Il Nucleo di valutazione è istituito ai sensi e per gli effetti di cui ai principi valutativi e di controllo introdotti dalla normativa vigente e dal presente Regolamento.

In particolare, oltre quanto definito dall'ordinamento vigente, il Nucleo di valutazione:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e segnala al Sindaco e alla Giunta Comunale eventuali criticità;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo;
- c) valida la Relazione finale del Piano delle performance, intesa quale sintesi dei risultati della Performance dell'anno precedente e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel

- rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) certifica i risultati di performance dell'ente e dei Dirigenti e collabora con il Sindaco alla valutazione relativa all'asse dei comportamenti;
- f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

Il Nucleo di Valutazione può essere composto in forma monocratica oppure collegiale. Qualora composto in forma monocratica esso è costituito da n.1 esperto esterno nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale. Qualora composto in forma collegiale esso è costituito dal Segretario Comunale, che lo presiede, e da n.2 esperti esterni nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale e dura in carica 3 anni, eventualmente rinnovabile. E' possibile il cumulo di incarichi in più Nuclei di Valutazione di uno stesso componente esterno, a condizione che ciò non pregiudichi il corretto e proficuo svolgimento della funzione nell'ambito del medesimo Nucleo.

Il Nucleo di Valutazione può essere assicurato anche mediante apposita convenzione da stipularsi con altri Enti del comparto. Le modalità di gestione delle prestazioni, la durata della convenzione ed i rapporti finanziari saranno stabiliti con deliberazioni dei rispettivi organi.

I componenti del Nucleo di Valutazione sono incaricati, tra le categorie di esperti di cui al precedente comma, con apposito decreto del Sindaco, previa eventuale procedura comparativa. L'incarico conferito non può, comunque, superare i tre anni eventualmente rinnovabili.

Non possono essere incaricati quali componenti i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Gli aspetti organizzativi e gestionali afferenti al funzionamento ed all'organizzazione del Nucleo di Valutazione non disciplinati dal presente strumento regolamentare, possono essere regolati con appositi atti organizzativi.

## Art.4 -Modalità di individuazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono finanziati con le risorse rese disponibili sulla base delle disposizioni dei vigenti CCNL. Non possono essere individuati incarichi di EQ che non siano preventivamente finanziati.

Il budget disponibile per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli Incarichi di EQ è suddiviso tra le strutture dell'Ente con atto della Giunta Comunale.

Ciascun Dirigente, tenuto conto delle professionalità e delle risorse assegnate, può istituire, confermare, modificare o revocare incarichi di EQ inerenti la struttura a cui è preposto/a.

In nessun caso un Dirigente può proporre incarichi di EQ che superano il budget disponibile.

Sulla base della proposta di ciascun Dirigente, il Nucleo di valutazione provvede a determinare la fascia di collocazione dell'incarico di EQ, sulla base della metodologia di graduazione di cui al presente documento.

A seguito delle determinazioni assunte dal Nucleo di valutazione, e deliberate dalla Giunta Comunale, il Dirigente direttamente interessato, istituisce l'incarico di EQ, individuandone il contenuto, le deleghe e le responsabilità.

Eventuali somme non utilizzate dalla struttura a cui sono state assegnate tornano alla disponibilità generale del budget.

Nel conferimento dell'incarico si terrà conto dell'anzianità di servizio nell'area e nella qualifica e della professionalità acquisita.

## Art.5 – Modalità di conferimento degli incarichi di EQ

Il Dirigente, da cui l'incarico di EQ dipende, comunica ai dipendenti interessati l'intenzione di assegnare la posizione di E.Q. Nessun dipendente può essere contemporaneamente selezionato a più di due posizioni.

Il Dirigente conferisce gli incarichi delle E.Q. con proprio Decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.

Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 9 del presente Regolamento.

L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di E.Q. comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'E.Q., oggetto dell'incarico ad interim, su decisione della Giunta Comunale.

L'incarico riferito ad una posizione di EQ, non può avere, di norma, durata inferiore a un anno e superiore a tre anni. Alla scadenza di ciascun triennio è dovuta l'esplicita verifica del permanere delle necessità organizzative strutturali dell'organizzazione e gli incarichi di EQ potranno essere nuovamente conferite con le modalità previste dal presente articolo, salvo temporanee proroghe per ragioni contingenti oppure al fine di garantire la continuità dei servizi.

Tutti gli incarichi di EQ cessano automaticamente alla scadenza, se non prorogata, e, comunque, cessano automaticamente in caso di revoca anticipata dell'incarico del Dirigente competente della struttura di assegnazione, fatta salva la conferma dal Dirigente subentrante.

Lo stesso Dirigente può revocare in qualunque momento l'incarico nei seguenti casi:

1. a seguito della soppressione della posizione;
2. a seguito di motivata relazione di merito sui comportamenti, al verificarsi di fatti gravi che non consentano la prosecuzione dell'incarico;
3. nel caso di assenze superiori a tre mesi continuativi (fatti salvi i diritti delle lavoratrici madri e, in generale, dei diritti tutelati dalla vigente normativa);
4. nel caso di valutazione non positiva; in tal caso è consentita anche la sospensione dall'incarico per un periodo non superiore a sei mesi con perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione.

In tutti i casi di assenza dell'incarico di EQ il Dirigente riassume interamente e direttamente le responsabilità già oggetto di delega.

Con l'accettazione dell'incarico il responsabile di EQ assume le responsabilità previste nel presente regolamento e nell'atto di nomina.

## Art. 6 - Delega delle attribuzioni

Il Dirigente, fermo restando il potere, previsto dalle vigenti norme, di attribuire ai dipendenti assegnati al settore, in possesso di idonea professionalità e specifiche attitudini, con riguardo alle esperienze lavorative pregresse, ai risultati conseguiti ed alle potenzialità dimostrate, la responsabilità dei procedimenti facenti capo alla struttura, può delegare a dipendenti dell'area contrattuale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione incaricati di EQ l'esercizio di alcune delle

proprie funzioni tra quelle elencate all'art. 107 del Testo Unico degli Enti Locali o contenute in altre disposizioni di legge, nelle forme e nei limiti di cui all'art. 17 del DLgs n. 165/2001.

Spettano in ogni caso agli incarichi di EQ, fatte salve le limitazioni contenute nell'atto di nomina, tutti gli atti di gestione e amministrazione del personale assegnato, ivi compresa la proposta di valutazione delle prestazioni individuali e tutta l'attività di supporto e collaborazione con il Dirigente nella definizione, attuazione e controllo dello stato di attuazione degli obiettivi definiti.

Il Dirigente può revocare, annullare o riformare gli atti e i provvedimenti adottati dall'E.Q., qualora gli stessi siano ritenuti illegittimi, in contrasto con la programmazione della struttura e avocare a sé la decisione nei casi di inerzia, ritardo, o, comunque, di necessità o urgenza. Il Dirigente può in qualunque momento modificare il contenuto e l'ampiezza della delega relativa all'esercizio delle funzioni di cui all'art. 107, del d.lgs. n. 267/2000, fermo restando che, in caso di modifica, la posizione dovrà essere nuovamente graduata come previsto all'art.9.

Non sono delegabili le funzioni di direzione, organizzazione e controllo generale sulla struttura e sulle attività della stessa nonché quelle di decisione sulla programmazione. Non è ammessa la delega generalizzata delle funzioni.

## Art. 7 - Modifica dell'incarico di EQ

In caso di modifica dell'incarico con ampliamento di competenze o di aumento di responsabilità affidata al titolare della medesima E.Q., viene esperita nuovamente la procedura di cui all'art.4 del presente documento.

L'eventuale graduazione in una fascia più alta della precedente a seguito delle modifiche di cui al punto precedente, e la conseguente modifica della fascia di retribuzione deve essere preliminarmente consentita dall'effettiva possibilità di copertura finanziaria secondo i limiti previsti dalle norme di legge e contrattuali pro tempore vigenti.

## Art. 8 - Responsabile del Corpo di Polizia Locale - Comandante

La direzione dei servizi di polizia locale è affidata all'incaricato di EQ con funzione di Comandante.

La nomina a EQ è conferita dal Dirigente a seguito di decreto d'individuazione del Sindaco.

Il Comandante di Polizia Locale dipende direttamente dal Sindaco per le funzioni conferite dalla legge, mentre dal Dirigente per tutte le norme regolamentari non afferenti alla Legge Regionale n.° 6/2015.

Le sue funzioni sono organizzate in applicazione delle linee guida dettate dalla Legge Regionale del 1 aprile 2015, n. 6 "Disciplina dei servizi di polizia locale e promozione di politiche integrate di sicurezza urbana" e s.m.i.

Il Comandante di Polizia Locale ha autonomi poteri di spesa se delegato, nei limiti del quadro normativo e contrattuale pro tempore vigente.

## Art. 9 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

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

La pesatura delle E.Q. è di competenza dei Dirigenti su proposta del Nucleo di valutazione.

L'individuazione dell'importo da attribuire alle E.Q. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato **B**).

La pesatura viene proposta al Dirigente che la recepisce nel Decreto Dirigenziale di nomina dei titolari di E.Q.

## Art. 10 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

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

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

L'ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

## Art. 11 -Valutazione annuale

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le E.Q. sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**.

Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare dell'E.Q.

In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

## Art. 12 - Norme finali

Il presente Regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.

E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.

Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "**Amministrazione Trasparente**" sotto sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto sezione di 2° livello "**Atti generali**".

## Allegato A al Regolamento graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle E.Q.

### CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE E.Q.

<b>Categoria</b>	<b>Rilevanza strategica</b>
<b>Descrizione</b>	Concerne l'importanza relativa che l'organo esecutivo (giunta) attribuisce alla singola E.Q. nell'ambito del Piano della Performance per il perseguimento degli obiettivi da conseguire nell'arco del mandato
<b>Peso ponderato</b>	<b>Massimo punti 30</b>
<b>Nome fattore</b>	<b>Descrizione fattore</b>
Realizzazione delle priorità strategiche dell'ente <b>Da 0 a 15 punti</b>	Riguarda la rilevanza della singola posizione rispetto alle priorità strategiche determinate dall'organo esecutivo.
Supervisione di processi complessi anche articolati e/o riguardanti più strutture <b>Da 0 a 15 punti</b>	Riguarda la supervisione di processi complessi, molteplicità dei processi oggetto di integrazione/supervisione; coordinamento di unità organizzative formalmente costituiti (uffici e servizi); coordinamento di gruppi di lavoro/di progetto.

<b>Categoria</b>	<b>Complessità direzionale</b>
<b>Descrizione</b>	Riguarda la strutturazione, la parcellizzazione, la trasversalità dei compiti ed i riflessi tecnologici e relazionali di ogni singola E.Q.
<b>Peso ponderato</b>	<b>Massimo punti 20</b>
<b>Nome fattore</b>	<b>Descrizione fattore</b>
Complessità tecnico operativa <b>Da 0 a 10 punti</b>	Concerne il grado di disomogeneità e di variabilità dei compiti, della quantità e complessità dei servizi attribuiti alla specifica posizione.
Relazioni interne <b>Da 0 a 10 punti</b>	Attiene alla numerosità, alla frequenza, alla tipologia ed all'intensità dei rapporti intrattenuti con strutture ed organismi interni e strutture ed organismi esterni all'Ente.

<b>Categoria</b>	<b>Professionalità necessaria</b>
<b>Descrizione</b>	<b>Concerne l'insieme di competenze e capacità individuali che il titolare della singola posizione deve possedere al fine di svolgere in modo ottimale i compiti caratterizzanti l'incarico affidato e le criticità associabili al ruolo occupato.</b>
<b>Peso ponderato</b>	<b>Massimo punti 30</b>
<b>Nome fattore</b>	<b>Descrizione fattore</b>
Conoscenze necessarie <b>Da 0 a 15 punti</b>	Riguarda l'insieme di cognizioni necessarie per svolgere con consapevolezza, responsabilità ed indipendenza, il ruolo assegnato; tali conoscenze vengono misurate dal punto di vista tecnico (titolo di studio e specializzazione richiesta per la specifica posizione), giuridico (livello di competenze giuridiche ed amministrative richiesto per la specifica posizione), e gestionale (capacità organizzative e di coordinamento necessarie per la specifica posizione)
Esperienza necessaria <b>Da 0 a 5 punti</b>	Riguarda il patrimonio di informazioni e conoscenze acquisite sul campo, funzionale allo svolgimento dei compiti attribuiti alla specifica posizione; tale esperienza può essere stata accumulata nell'Ente, nell'ambito di mansioni specialistiche attinenti la posizione e/o a capo di organizzazioni complesse.
Aggiornamento necessario <b>Da 0 a 5 punti</b>	Riguarda la tempestività e la frequenza con cui acquisire informazioni al fine di garantire un presidio responsabile, efficace ed efficiente della singola posizione occupata; la natura delle informazioni può riguardare lo specifico ambito operativo della posizione oppure concernere il funzionamento complessivo dell'Ente.
Fabbisogno di innovazione <b>Da 0 a 5 punti</b>	Riguarda l'entità, la rilevanza strategica e i processi innovativi necessari a perseguire gli obiettivi dell'intera area presidiata dalla singola posizione apicale o comunque alla stessa riferibile nell'ambito di ruoli di coordinamento assegnati.

<b>Categoria</b>	<b>Responsabilità</b>
<b>Descrizione</b>	<b>Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della E.Q. deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo</b>
<b>Peso ponderato</b>	<b>Massimo punti 20</b>
<b>Nome fattore</b>	<b>Descrizione fattore</b>
Autonomia <b>Da 0 a 10 punti</b>	Riguarda il grado di autonomia e discrezionalità tecnica che il responsabile deve esprimere nell'ambito del proprio ruolo
Economiche <b>Da 0 a 5 punti</b>	Attiene alla dimensione ed alla rilevanza delle risorse finanziarie gestite, sia in termini di entrate che di spese gestite anche attraverso eventuali attività di coordinamento
Organizzativa <b>Da 0 a 5 punti</b>	Riguarda l'entità dell'attività di coordinamento concernente la singola posizione e quantificabile attraverso la verifica del numero dal numero di dipendenti controllati

## **Allegato B al Regolamento graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle E.Q.**

### **Graduazione retribuzione per l'ELEVATA QUALIFICAZIONE in funzione al punteggio ottenuto**

<b>FASCIA PUNTEGGIO</b>	<b>FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
FINO A 50	5.000,00
DA 51 A 60	9.000,00
DA 61 A 70	12.000,00
DA 71 A 80	13.000,00
DA 81 A 89	14.000,00
DA 90 A 94	16.000,00
DA 95 A 100	18.000,00

# ALLEGATO C al Regolamento graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle E.Q.

## SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE PUNTEGGI E.Q.

Area:
E.Q.

<b>Tipologia della posizione in relazione al CCNL 16.11.2022</b>
<i>a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;</i>
<i>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</i>
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

### Descrizione delle caratteristiche della E.Q. e attribuzione del punteggio

Parametro di valutazione	Sottofattore	Punteggio
<b>RILEVANZA STRATEGICA</b> Concerne l'importanza relativa che l'organo esecutivo (giunta) attribuisce alla singola E.Q. nell'ambito del Piano della Performance per il perseguimento degli obiettivi da conseguire nell'arco del mandato  <b>PUNTI 30</b>	Realizzazione delle priorità strategiche dell'ente: riguarda la rilevanza della singola posizione rispetto alle priorità strategiche determinate dall'organo esecutivo <b>PUNTI 0-15</b>	
	Supervisione di processi complessi anche articolati e/o riguardanti più strutture: riguarda la supervisione di processi complessi, molteplicità dei processi oggetto di integrazione/supervisione; coordinamento di unità organizzative formalmente costituiti (uffici e servizi); coordinamento di gruppi di lavoro/di progetto. <b>PUNTI 0-15</b>	

Parametro di valutazione	Sottofattore	Punteggio
<b>COMPLESSITA' DIREZIONALE</b> Riguarda la strutturazione, la parcellizzazione, la trasversalità dei compiti ed i riflessi tecnologici e relazionali di ogni singola E.Q.  <b>PUNTI 20</b>	Complessità tecnico-operativa. concerne il grado di disomogeneità e di variabilità dei compiti, della quantità e complessità dei servizi attribuiti alla specifica posizione; <b>PUNTI 0-10</b>	
	Relazioni interne: attiene alla numerosità, alla frequenza, alla tipologia ed all'intensità dei rapporti intrattenuti con strutture ed organismi interni e strutture ed organismi esterni all'Ente <b>PUNTI 0-10</b>	

Parametro di valutazione	Sottofattore	Punteggio
<b>PROFESSIONALITA' NECESSARIA</b> Concerne l'insieme di competenze e capacità individuali che il titolare della singola posizione deve possedere al fine di svolgere in modo ottimale i compiti caratterizzanti l'incarico affidato e le criticità associabili al ruolo occupato.  <b>PUNTI 30</b>	Conoscenze necessarie: riguarda l'insieme di cognizioni necessarie per svolgere con consapevolezza, responsabilità ed indipendenza, il ruolo assegnato; tali conoscenze vengono misurate dal punto di vista tecnico (titolo di studio e specializzazione richiesta per la specifica posizione), giuridico (livello di competenze giuridiche ed amministrative richiesto per la specifica posizione), e gestionale (capacità organizzative e di coordinamento necessarie per la specifica posizione) <b>PUNTI 0-15</b>	
	Esperienza necessaria: riguarda il patrimonio di informazioni e conoscenze acquisite sul campo, funzionale allo svolgimento dei compiti attribuiti alla specifica posizione; tale esperienza può essere stata accumulata nell'Ente, nell'ambito di mansioni specialistiche attinenti la posizione e/o a capo di organizzazioni complesse <b>PUNTI 0-5</b>	
	Aggiornamento necessario: riguarda la tempestività e la frequenza con cui acquisire informazioni al fine di garantire un presidio responsabile, efficace ed efficiente della singola posizione occupata; la natura delle informazioni può riguardare lo specifico ambito operativo della posizione oppure concernere il funzionamento complessivo dell'Ente. <b>PUNTI 0-5</b>	
	Fabbisogno di innovazione: riguarda l'entità, la rilevanza strategica e i processi innovativi necessari a perseguire gli obiettivi dell'intera area presidiata dalla singola posizione apicale o comunque alla stessa riferibile nell'ambito di ruoli di coordinamento assegnati <b>PUNTI 0-5</b>	

Parametro di valutazione	Sottofattore	Punteggio
<b>RESPONSABILITA'</b> Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della E.Q. deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo  <b>PUNTI 20</b>	Autonomia: riguarda il grado di autonomia e discrezionalità tecnica che il responsabile deve esprimere nell'ambito del proprio ruolo <b>PUNTI 0-10</b>	
	Economica: attiene alla dimensione ed alla rilevanza delle risorse finanziarie gestite, sia in termini di entrate che di spese gestite anche attraverso eventuali attività di coordinamento. <b>PUNTI 0-5</b>	
	Organizzativa. riguarda l'entità dell'attività di coordinamento concernente la singola posizione e quantificabile attraverso la verifica del numero dal numero di dipendenti controllati <b>PUNTI 0-5</b>	