



Libero Consorzio Comunale di Ragusa

www.provincia.ragusa.it

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

(CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022)

Approvato con la determinazione presidenziale
del Libero Consorzio Comunale di Ragusa n. reg. gen. 3109/2025

Art. 1

Finalità

1. Il presente Regolamento definisce la procedura di conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito: EQ), la metodologia di graduazione e valutazione della complessità organizzativa delle posizioni ai fini della determinazione della misura dell'indennità di posizione, nonché le regole per la sostituzione in caso di assenza dei titolari di tali incarichi, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 16, 17 e 18 del Contratto Collettivo Nazionale del comparto Lavoro Funzioni Locali del 16/11/2022.
2. Per "Posizione di Elevata Qualificazione " si intende un incarico afferente un'area complessa di attività all'interno di un Settore / U.O.A. della Struttura Organizzativa del Libero Consorzio Comunale di Ragusa (di seguito: LCC), che, *"con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato"*, implica lo svolgimento da parte del titolare di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum"*
3. Gli incarichi di posizione di Elevata Qualificazione possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del vigente ordinamento professionale, indipendentemente dal profilo professionale rivestito, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti nel presente Regolamento.
4. L'area delle posizioni di Elevata Qualificazione è individuata con determinazione del Presidente del LCC, nell'ambito dei poteri di macro-organizzazione dell'ente, tenuto conto dei programmi dell'Ente e delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito del salario accessorio, previo parere non vincolante del Comitato di Coordinamento dei dirigenti.

Art. 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di posizione di Elevata Qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato di cui al comma 3 dell'art. 1 in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio corruttivo, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto

nell'atto di conferimento dell'incarico;

- b. non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nei tre anni antecedenti la data di pubblicazione dell'Avviso interno di cui agli articoli seguenti.
- c. insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013.

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi

1. I dirigenti, per ciascuna posizione di Elevata qualificazione afferente il settore cui sono preposti, individuano con atto di micro-organizzazione, nell'esercizio dei poteri di cui all'art. 89, comma 6, del d.lgs. 267/2000 e s.m.i., i contenuti degli incarichi e definiscono gli elementi che lo caratterizzano in coerenza con l'assetto organizzativo dell'Ente, tenuto conto della complessità gestionale, del livello di responsabilità e autonomia richiesti per il loro svolgimento, della strategicità delle attività, e della complessità del sistema di relazioni.
2. La procedura di conferimento degli incarichi potrà essere avviata solamente a seguito di specifica comunicazione del Servizio "Gestione Giuridica ed Amministrativa Risorse Umane", circa la misura dell'indennità di posizione spettante sulla base della pesatura e in ragione dell'importo complessivo stanziato sul fondo del salario accessorio.
3. Il conferimento degli incarichi di E.Q. è preceduto da un avviso interno finalizzato ad acquisire le candidature e i *curricula* dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni consecutivi.
4. I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento che hanno manifestato interesse al conferimento dell'incarico saranno valutati dal dirigente del settore / U.O.A. di riferimento tenendo conto dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite, in relazione al contenuto della posizione e alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare. In particolare, nella individuazione del soggetto cui conferire l'incarico si tengono in considerazione i seguenti criteri:
 - FATTORE 1: Requisiti culturali e professionali; si fa riferimento ai titoli di studio posseduti adeguati e attinenti all'incarico da espletare, in rapporto alla specificità delle funzioni ed attività da svolgere e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
 - FATTORE 2: Esperienza acquisita in precedenti incarichi, anche presso altri enti;
 - FATTORE 3: Performance individuale; si fa riferimento alla valutazione individuale del dipendente nell'ultimo triennio;
 - FATTORE 4: Capacità professionale; si fa riferimento ad attitudini, capacità professionale e competenza tecnica rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, alla capacità di affrontare e risolvere problemi imprevisti, alla capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti. Il fattore sarà valutato all'esito di un colloquio con i singoli

candidati, nell'ambito del quale saranno approfondite le indicazioni del curriculum e si valuterà la capacità/propensione a costruire un ambiente armonioso e collaborativo, oltre la circostanza di aver già coordinato strutture organizzative complesse nell'arco della propria attività lavorativa

Tutti i fattori saranno valutati esclusivamente secondo la griglia ALLEGATO C.

5. Il criterio dell'ATTINENZA ALL'INCARICO DA ESPLETARE è così articolato e sarà così valutato:

- si considerano “**attinenti**” i titoli oggettivamente coerenti con i compiti propri della posizione E.Q. in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.
- si considerano “**non attinenti**” gli altri titoli.

6. La ripartizione del punteggio generale tra gli elementi di valutazione è la seguente:

- FATTORE 1: requisiti culturali e professionali: PUNTEGGIO MAX 10
- FATTORE 2: Esperienza acquisita: PUNTEGGIO MAX 10
- FATTORE 3: Performance individuale. PUNTEGGIO MAX 30
- FATTORE 4: Capacità professionale PUNTEGGIO MAX 50

PER TOTALE COMPLESSIVO DI PUNTI 100

7. I titoli devono essere posseduti e maturati al 31 DICEMBRE dell'anno precedente di conferimento dell'incarico.
8. La capacità professionale del dipendente sarà valutata dal dirigente attraverso l'esame del *curriculum* che il candidato allegherà all'istanza, nonché attraverso apposito colloquio motivazionale tra il candidato ed il dirigente.
9. Le manifestazioni di interesse al conferimento dell'incarico devono essere inviate al dirigente del settore/ U.O.A. di riferimento, attraverso il protocollo generale
10. In difetto dei requisiti previsti nell'avviso e nel presente regolamento, il dipendente non sarà ammesso alla procedura di valutazione.
11. La valutazione operata ad esito della procedura comparativa, di cui verrà redatto apposito verbale, è finalizzata esclusivamente ad individuare il dipendente a cui affidare gli incarichi oggetto di selezione, e, pertanto, non dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito.

Art. 4

Durata dell'incarico di posizione E.Q e provvedimento di conferimento

1. L'incarico di E.Q. è conferito dal dirigente del Settore/U.O.A. di riferimento, per un periodo di norma non inferiore ad un anno e, comunque, non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita né di *prorogatio*.
2. Ai titolari di posizione E.Q. non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. L'Organo di governo può esprimere indirizzi con riferimento alla durata massima, nonché alla previsione che la stessa sia identica per tutte le Posizioni E.Q. dell'Ente, qualora ciò derivi dalla necessità di omogeneizzare le scadenze in vista di modifiche organizzative alla macrostruttura o al funzionigramma.
4. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza,

tra le candidature pervenute, di dipendenti in possesso di requisiti, attitudini e competenze richieste per il conferimento dell'incarico, il dirigente del Settore/U.O.A. interessato può conferire l'incarico di E.Q. ad un dipendente appartenente all'area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni assegnato al proprio Settore/U.O.A., in possesso di detti requisiti e competenze che debbono essere rilevate dal fascicolo personale.

5. Qualora partecipi alla procedura e venga individuato come idoneo all'attribuzione dell'incarico un dipendente assegnato ad un Settore/U.O.A. diverso da quello cui la posizione di EQ si riferisce, il conferimento dell'incarico è subordinato al previo trasferimento per mobilità interna che deve essere adottato dal dirigente del settore competente in materia di personale, su richiesta del dirigente interessato. Laddove quest'ultimo è il dirigente del personale, provvede il Segretario Generale. Nel caso tale trasferimento comporti carenze che creano criticità funzionali, il dirigente cui il dipendente destinatario dell'incarico EQ risultava assegnato, può chiedere al Presidente l'assegnazione, anche in condivisione, di altro personale.
6. Il provvedimento di conferimento dell'incarico deve 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, e non possono essere oggetto di delega ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 e smi;
 - d) durata dell'incarico.

Art. 5

Revoca degli incarichi

1. 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.
2. L'Organo di governo, verificate le esigenze di modifica della struttura organizzativa dell'Ente, in qualsiasi momento può disporre la modifica dell'area delle posizioni E.Q., con conseguente revoca degli incarichi interessati dalla modifica
3. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della revoca dell'incarico per una valutazione negativa, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. Contro la revoca per valutazione negativa è ammesso ricorso al Segretario Generale.
5. La revoca dell'incarico comporta, dalla data del relativo provvedimento, la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.
6. Il titolare di posizione E.Q. può chiedere al dirigente della struttura la revoca dell'incarico quando, situazioni e motivi contingenti sopravvenuti, non gli permettano di svolgere compiutamente le attività che rientrano nel programma della E.Q.

7. Il titolare di posizione E.Q. 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 diviene, pertanto, vacante dalla data della collocazione in aspettativa.
8. Il titolare di Posizione E.Q. comandato presso altro ente su sua richiesta e per lo svolgimento di attività estranea alle funzioni dell'Ente, decade dall'incarico di posizione di E.Q.
9. In caso di assenza temporanea del titolare di Posizione E.Q., le funzioni attribuite sono svolte dal Dirigente della struttura in cui la Posizione E.Q. è inserita.
10. La Posizione E.Q. rimasta vacante può essere assegnata ad altro dipendente che abbia manifestato interesse all'atto dell'avvio della procedura comparativa, previo rinnovo della valutazione di idoneità allo svolgimento dell'incarico: in tal caso la scadenza dell'incarico non può superare quella stabilita originariamente. Qualora non vi siano candidati idonei, la Posizione può rimanere vacante; il Dirigente di riferimento può inoltre procedere all'avvio di una nuova procedura di conferimento dell'incarico per il termine ordinario.

Art. 6

Modifica della declaratoria o della graduazione della posizione

1. Le modifiche organizzative o del quadro normativo e/o regolamentare di riferimento possono determinare modifiche delle competenze e responsabilità ascritte a ciascuna Posizione E.Q. con conseguente modifica dell'incarico; in tal caso si procederà alla modifica della declaratoria e della graduazione con le procedure sopra stabilite.
2. 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.
3. In caso di graduazione maggiore, invece, si procederà ad indire un nuovo avviso per l'affidamento dell'incarico.
4. Nel caso in cui il peso attribuito all'esito della nuova graduazione rimanga invariato, 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. Anche la rinuncia per diminuzione del valore economico assegnato non è soggetta ad accettazione.

Art.7

Trattamento Economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 e 6 e da eventuali sopravvenute disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. La retribuzione di posizione, sulla base dei valori stabiliti dal CCNL, varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità; essa è definita nel rispetto delle disponibilità di bilancio, in base al sistema di graduazione stabilito con il presente regolamento e corrisposta con cadenza mensile, per tredici mensilità annue.
3. La retribuzione di risultato è corrisposta in un'unica soluzione, al termine del

processo di valutazione secondo la procedura contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance. In caso di valutazione non positiva, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, si acquisirà in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

4. Alla retribuzione di risultato è riservata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente assegnate in bilancio all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato nei confronti di tutte le posizioni E.Q. previste, secondo le previsioni del contratto decentrato integrativo.
5. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim ad un dipendente già titolare di incarico di EQ, a quest'ultimo spetta, per la durata dell'incarico ad interim, una maggiorazione dell'indennità di risultato la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim in base alla durata dell'incarico. In particolare, per incarichi fino a tre mesi la misura della maggiorazione è pari al 15%, per incarichi da tre mesi a 6 mesi al 20%, mentre per incarichi di durata superiore a 6 mesi è pari al 25%.
6. Ai sensi dell'articolo 20 del vigente CCNL Funzioni Locali, ai titolari di incarico E.Q. 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'articolo 70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) 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'articolo art. 45 del D.lgs 36/2023 e ss.mm.ii.
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 8 Retribuzione di posizione

1. Nei successivi articoli sono disciplinati i criteri per la pesatura e graduazione delle posizioni E.Q. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. In assenza di graduazione e della determinazione del conseguente valore economico da indicare nell'atto di avvio della procedura di conferimento degli incarichi, ai soggetti nominati titolari di EQ è corrisposta in via provvisoria la misura minima prevista dal successivo art.12, fino al completamento della procedura di graduazione e pesatura.
3. Il L.C.C., in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni di E.Q. ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse, secondo le previsioni del precedente art.6.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo della retribuzione di posizione stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
5. Il processo di graduazione e pesatura delle posizioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni di E.Q. individuate dal Presidente ai sensi dell'art. 1, comma 4.

Art. 9 Criteri di pesatura/graduazione degli incarichi di E.Q.

1. Il Sistema di graduazione e pesatura considera le caratteristiche fondamentali di ogni incarico di E.Q. individuando per ciascuno di essi gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
2. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione degli incarichi di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - I. **Complessità del sistema relazionale/ Trasversalità:** Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con soggetti interni e/o esterni (Regione, Enti pubblici, soggetti portatori di interessi di categoria e/o diffusi, ecc.) con i quali si rapporta frequentemente l'incaricato di posizione E.Q. per lo svolgimento delle funzioni assegnate, nonché ad attività trasversali a tutti i dirigenti.
 - II. **Complessità operativa ed organizzativa:** è considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni

assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività; le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate.

- III. **Strategicità dell'area:** esprime il livello di intervento della posizione E.Q. nella realizzazione degli obiettivi nell'ente, come declinati nei documenti del ciclo di bilancio,
 - IV. **Grado di autonomia e deleghe di funzioni dirigenziali:** è valutata la significatività quantitativa e qualitativa, ossia l'ampiezza ed il contenuto, delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
- 3. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (Allegato A). Per ogni criterio individuato è assegnato un punteggio variabile, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione. I punteggi assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna posizione E.Q. (allegato B).
 - 4. La proposta di graduazione delle posizioni di EQ è effettuata dal Segretario generale. Il Segretario generale acquisisce i dati necessari alla ponderazione dei parametri e fattori di pesatura dai dirigenti dei settori.
 - 5. La proposta di graduazione viene sottoposta all'approvazione dell'Organo di governo, che può motivatamente modificare il punteggio attribuito al parametro della strategicità dell'area, in ragione del contributo che la struttura di elevata qualificazione può dare alla realizzazione degli obiettivi strategici.

Art. 10

Funzione e Competenze del Personale Incaricato di Posizione E.Q.

- 1. L'incarico di posizione E.Q. comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente del Settore/U.O.A. di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:
 - a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
 - b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di PIAO;
 - d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi del titolo II della l.r. n. 7/2019 e smi.
- 2. Ai titolari di posizione E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali nei limiti previsti dalla normativa vigente.
- 3. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.

Art. 11

Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni di cui all'allegato A sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

Art. 12

Determinazione della misura dell'indennità di posizione

1. Dopo l'approvazione della graduazione delle posizioni E.Q. da parte dell'Organo di governo, il Dirigente responsabile della gestione giuridica Risorse Umane:
 - I. stabilisce il valore economico correlato al punteggio conseguito da ciascuna posizioni E.Q., tenuto conto delle risorse in bilancio (eventualmente procedendo ad una riduzione percentuale rispettando i limiti minimi contrattuali) secondo le seguenti fasce di retribuzione di posizione:

Fascia	Graduazione Punteggio	Valore Economico di Posizione
A	da 91 a 100	€. 18.000,00
B	da 81 a 90	€. 15.000,00
C	da 71 a 80	€. 12.000,00
D	da 61 a 70	€. 9.000,00
E	sino a 60	€. 6.000,00

- II. Comunica a ciascun dirigente il numero, la tipologia ed il valore economico delle posizioni assegnate a ciascun settore.

Art. 13

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato secondo i criteri generali di determinazione, stabiliti secondo il vigente Sistema di valutazione della Performance.
3. La valutazione del personale incaricato di posizione E.Q. è effettuata dal Nucleo di valutazione, su proposta dal dirigente del Settore/U.O.A. di riferimento.
4. Nell'ipotesi di incarico ad interim relativo ad altra EQ, per la durata dello stesso, al dipendente incaricato è riconosciuto, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita nel provvedimento di conferimento dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. Il relativo compenso è riconosciuto in rapporto alla valutazione finale di tale incarico.

Art. 14

Trattamento dei dati personali

1. Ai sensi del D.lgs n. 196/03 e s.m.i. i dati personali forniti dai candidati per la partecipazione alla procedura di individuazione dei titolari di incarichi di elevata responsabilità sono raccolti e trattati ai fini della corretta gestione del procedimento disciplinato nel presente atto.
2. Nella manifestazione di interesse il dipendente deve esplicitamente manifestare il proprio consenso all'utilizzo dei dati personali forniti all'Amministrazione ai sensi del comma 1.

Art. 15 Efficacia.

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione dell'organo di governo che lo approva.

ALLEGATO A - Criteri di Graduazione degli Incarichi di E.Q. (punteggio massimo 100 punti)-			
<i>Complessità del sistema relazionale / Trasversalità</i>	<i>Complessità operativa e organizzativa</i>	<i>Strategicità dell'area</i>	<i>Deleghe di funzioni dirigenziali</i>
Max punti 20 (*)	Max punti 40 (*)	Max punti 30 (*)	Max punti 10
<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con soggetti interni e/o esterni ed in particolar modo con enti e/o soggetti esterni (Regione, Enti pubblici, soggetti portatori di interessi di categoria e/o diffusi, ecc.) con i quali si rapporta frequentemente la E.Q. per lo svolgimento delle funzioni assegnate.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p><u>Livello 1:</u> i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con le altre strutture organizzative interne. (Max 10 punti)</p> <p><u>Livello 2:</u> i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie e/o trasversali con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esteri. (Max. 15 punti)</p> <p><u>Livello 3:</u> i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense, nonché trasversali di alto livello anche professionale con soggetti interni ed esterni (Max 20 punti)</p> <p>Per le EQ di elevata professionalità, il superiore criterio va riferito alla complessità professionale (livelli di difficoltà professionale)</p>	<p>È considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria, budget gestiti). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, il grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali richiesti, il grado di aggiornamento necessario, nonché il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p><u>Livello 1:</u> processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato. (Max 10 punti);</p> <p><u>Livello 2:</u> processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale. (Max 20 punti)</p> <p><u>Livello 3:</u> processi e attività con significativa complessità tecnico gestionale. (Max 30 punti)</p> <p><u>Livello 4:</u> processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale. (Max 40 punti).</p>	<p>Esprime il livello di intervento della posizione organizzativa nella realizzazione degli obiettivi dell'Ente.</p> <p>Sono considerati i seguenti livelli:</p> <p><u>Livello 1:</u> È responsabile e/o contribuisce alla adozione di atti di media rilevanza per l'ente. (Max 10 punti)</p> <p><u>Livello 2:</u> È responsabile e/o contribuisce alla adozione di atti di alta rilevanza per l'ente. (Max 20 punti)</p> <p><u>Livello 3:</u> È responsabile e/o contribuisce alla adozione di atti strategici fondamentali per l'ente. (Max 30 punti)</p>	<p>È valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.</p> <p><u>Livello 0:</u> nessuna funzione delegata (punti 0)</p> <p><u>Livello 1:</u> le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario e/o atti di gestione ordinaria del personale assegnato (ferie, ecc) (Punti 3)</p> <p><u>Livello 2:</u> le funzioni delegate comportano firma di documenti finali a rilevanza esterna mediamente significativi per ampiezza e contenuto. (Punti 5);</p> <p><u>Livello 3:</u> le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza molto rilevanti (Punti 10)</p>
(*) All'interno dei livelli la valutazione sarà di tipo qualitativo			

ALLEGATO B - Scheda di analisi per la graduazione e attribuzione dei punteggi alla E.Q.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
SETTORE:
Denominazione dell'incarico di E.Q. (breve descrizione):
.....

Tipologia della posizione in relazione al CCNL: <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B
<i>A) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;</i>
<i>B) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;</i>

Parametro valutazione	GRADUAZIONE	Punteggio
Complessità del sistema relazionale/ Trasversalità	<p><u>Livello 1:</u> i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con le altre strutture organizzative interne. (Max 10 punti)</p> <p><u>Livello 2:</u> i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie e/o trasversali con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esteri. (Max. 15 punti)</p> <p><u>Livello 3:</u> i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense, nonché trasversali di alto livello anche professionale con soggetti interni ed esterni (Max 20 punti)</p> <p>Per le EQ di elevata professionalità, il superiore criterio va riferito alla complessità professionale (livelli di difficoltà professionale)</p>	
Complessità operativa e organizzativa	<p><u>Livello 1:</u> processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato. (Max 10 punti);</p> <p><u>Livello 2:</u> processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale. (Max 20 punti)</p> <p><u>Livello 3:</u> processi e attività con significativa complessità tecnico gestionale. (Max 30 punti)</p> <p><u>Livello 4:</u> processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale. (Max 40 punti)..</p>	
Strategicità dell'area	<p><u>Livello 1:</u> È responsabile e/o contribuisce alla adozione di atti di media rilevanza per l'ente: massimo punti 10</p> <p><u>Livello 2:</u> È responsabile e/o contribuisce alla adozione di atti di alta rilevanza per l'ente: massimo punti 20</p> <p><u>Livello 3:</u> È responsabile e/o contribuisce alla adozione di atti strategici fondamentali per l'ente: massimo punti 30</p>	
Deleghe di Funzioni dirigenziali	<p><u>Livello 0:</u> nessuna funzione delegata - punti 0</p> <p><u>Livello 1:</u> le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza interna di contenuto ordinario e/o atti di gestione ordinaria del personale assegnato (ferie, ecc) – punti 5</p> <p><u>Livello 2:</u> le funzioni delegate comportano firma di documenti finali a rilevanza esterna – punti 10;</p>	
Punteggio Totale		

L'organo di governo

.....

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

Griglia di valutazione ai fini del conferimento dell'incarico di E.Q.

<i>Fattore</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Sub Punt Max</i>	<i>Punteggio Max</i>
Fattore 1 Requisiti culturali e professionali	Laurea 1° livello NON attinente all'incarico da espletare (*)	1	6 (*) :è valutabile soltanto un titolo)	10
	Laurea 1° livello attinente all'incarico da espletare (*)	4		
	Laurea Magistrale, V.O. o specialistica, NON attinente all'incarico da espletare (*)	2		
	Laurea Magistrale, V.O. o specialistica, attinente all'incarico da espletare (*)	6		
	Abilitazione Professionale attinente all'incarico, se richiesta specificamente	2	2	
	Dottorato di ricerca e/o diploma di specializzazione <i>post lauream</i> , master accademici, ecc.	1	2	

<i>Fattore</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Sub Punt Max</i>	<i>Punteggi o Max</i>
Fattore 2 Esperienza acquisita	Anzianità di servizio nella cat. D. /Funzionario E.Q. maturata anche in altri Enti	0,50 per ogni anno	5	10
	Incarichi di P.O. /E.Q. ricoperti nel LCC Ragusa in area professionale equivalente all'incarico da ricoprire	1,2 per ogni anno (0,1/mese per periodi inferiori all'anno)	5	

<i>Fattore</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Sub Punt Max</i>	<i>Punteggi o Max</i>
Fattore 3 Performance Individuale	<i>Performance</i> individuale nel triennio disponibile antecedente la selezione (somma aritmetica dei punteggi annuali assegnati dal dirigente di riferimento/2) nella cat D/ funzionario E.Q. Nel caso di valutazioni inferiori a tre anni, sarà attribuito un massimo di 10 punti per ciascuna valutazione annuale disponibile	Max (10+10+10)	30	30

<i>Fattore</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Sub Punt Max</i>	<i>Punteggi o Max</i>
Fattore 4 Capacità professionale	Disponibilità/flessibilità oltre l'orario normale di lavoro riscontrata in funzione delle esigenze gestionali e capacità di far fronte, anche in via temporanea, a carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli assegnati nell'ambito del Settore..... Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne al settore.	ottima: punti 10 buona: max punti 8 discreta: max punti 7 sufficiente: punti 6 non adeguata: punti 0	10	50
	Capacità professionale in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare ed all'esperienza acquisita. Grado di competenza specialistico professionale e conoscenza del quadro normativo relativo al programma e alle funzioni da svolgere.	ottima: punti 20 buona: punti 16 discreta: punti 13 sufficiente: punti 10 non adeguata: punti 0	20	
	Motivazioni personali, capacità di motivare i collaboratori creando un clima di fiducia e collaborazione; Orientamento al lavoro di gruppo, capacità di cooperare stabilendo positivi rapporti di collaborazione con persone anche di altri settori, per risolvere un problema o realizzare un obiettivo assegnato	ottima: punti 5 buona: punti 4 sufficiente: punti 3 non adeguata: punti 0	5	
	Capacità di ricercare dati ed informazioni e di individuare possibili linee di azione e proporre conseguenti attività in ordine ai programmi da realizzare.	ottima: punti 5 buona: punti 4 sufficiente: punti 3 non adeguata: punti 0	5	
	Capacità di realizzare obiettivi nuovi ed originali e di promuovere i processi di cambiamento	ottima: punti 5 buona: punti 4 sufficiente: punti 3 non adeguata: punti 0	5	
	Conoscenze in campo informatico (sia in ordine all'hardware che ai principali software)	ottima: punti 5 buona: punti 4 sufficiente: punti 3 non adeguata: punti 0	5	
Punteggio massimo (Fattore 1+ Fattore 2 + Fattore 3 + Fattore4)				100

In caso di parità di punteggio tra candidati:

1. sarà preferito il candidato con **maggiore anzianità di servizio**;
2. se la situazione di parità perdura anche a seguito del criterio di selezione di cui al precedente punto, sarà preferito il candidato **più anziano anagraficamente**.