

Disciplinare recante il sistema di pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e la disciplina sul loro conferimento e revoca

Articolo 1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Gli incarichi di elevata qualificazione comportano, assieme all'assunzione di qualificata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di almeno una delle tipologie di funzioni e/o attività rientranti nelle fattispecie di seguito elencate:
 - a. responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. I Dirigenti competenti alla istituzione delle posizioni di elevata qualificazione e al loro conferimento provvedono nell'ambito del budget finanziario disponibile.

Articolo 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente di ruolo a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni da almeno due anni, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. insussistenza di condizioni ostative a qualsiasi titolo previste, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - b. carenza, nel fascicolo personale di sanzioni disciplinari superiori alla multa comminate nell'ultimo biennio;
 - c. insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..
2. Si prescinde dall'appartenenza minima di due anni all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, per il personale di ruolo vincitore di una procedura di progressione verticale interna, con almeno due anni di servizio nella posizione funzionale di istruttore.

Articolo 3

Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un esame del *curriculum* dei dipendenti interessati da parte del Dirigente competente al conferimento.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso di cui all'art. 2 sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:
 - a. titolo di studio e professionale adeguato allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - b. capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
 - c. capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire.
3. Il dirigente competente procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui

- all'art. 2 e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.
4. L'incarico è conferito dal dirigente competente, per un periodo pari a tre anni con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

Articolo 4 *Revoca degli incarichi*

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con provvedimento motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* organizzativa e individuale.
2. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'Amministrazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato oppure da persona di sua fiducia. La medesima procedura, svolta in contraddittorio, vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato connessa all'incarico.

Articolo 5 *Trattamento economico*

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di una posizione di elevata qualificazione 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 da disposizioni normative e contrattuali in materia.

Articolo 6 *Retribuzione di posizione*

1. Le posizioni organizzative sono suddivise in 3 fasce, pari a un ammontare complessivo di € 15.000,00, di € 16.500,00 e di € 18.000,00.
2. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, si tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità, secondo la metodologia descritta in allegato 1 al presente Disciplinare.
3. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.
4. L'Ente, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Disciplinare, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
5. La retribuzione di posizione minima è almeno pari a € 15.000,00.

Articolo 7 *Procedura per l'istituzione e il conferimento di posizioni di elevata qualificazione*

1. Per l'istituzione o la modifica di una posizione di elevata qualificazione presso la propria Struttura, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio, ogni Direttore Generale, sentiti i dirigenti di riferimento, propone, eventualmente di concerto con i Dirigenti dei Settori, l'istituzione o la modifica di una posizione corrispondente a uno specifico ambito di funzioni della Struttura. A tal fine, definita la declaratoria della posizione, propone una pesatura e una graduazione della posizione da istituire facendo ricorso agli allegati sub 2 al presente Disciplinare.
2. Le schede di proposta istitutiva o modificativa della posizione di elevata qualificazione, valorizzate con le informazioni relative alla pesatura e alla graduazione, sono trasmesse al

- Segretario Generale a cura del Direttore Generale, che assicura omogeneità di valutazione nell'applicazione dei criteri di misurazione e attribuzione dei punteggi.
3. Il Segretario Generale approva la pesatura e graduazione delle elevate qualificazioni proposte da ogni Struttura di vertice per gli Uffici a essa afferenti e, con proprio provvedimento, istituisce le relative posizioni.
 4. In caso di insostenibilità finanziaria delle proposte, il Segretario Generale restituisce la proposta alla Struttura proponente, che può provvedere alla rimodulazione delle competenze e alla riparametrazione dei contenuti della posizione per effettuare una nuova pesatura e graduazione.
 5. Le posizioni istituite sono conferite in conformità all'articolo 3, comma 4.

Articolo 8 *Criteri di pesatura*

1. Le posizioni di elevata qualificazione previste dal CCNL sono riferite alle seguenti due tipologie:
 - a. allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL, articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni sono valutate in base ai criteri descritti nell'allegato 1 al presente Disciplinare.

Articolo 9 *Delega di funzioni dirigenziali*

1. Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali, con determinazione dirigenziale assunta ai sensi e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Articolo 10 *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, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente C.C.N.L.
3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della *performance*.
4. La valutazione del personale con incarico di elevata qualificazione è effettuata dal dirigente della Struttura amministrativa di riferimento.

Articolo 11 *Decorrenza*

1. Il presente Disciplinare trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data di sua approvazione.

Allegato 1

Sistema metodologico per la graduazione degli incarichi a termine di elevata qualificazione

In conformità alla disciplina contenuta nel Capo secondo del Titolo terzo del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021, stipulato in data 16 novembre 2022, il Consiglio regionale, nell'avviare il processo di istituzione delle posizioni di elevata qualificazione, definisce preliminarmente le relative declaratorie e la pesatura delle connesse responsabilità, paramtrate a un complesso di plurimi fattori che possono determinarne la complessità, la rilevanza rispetto al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione e la funzionalità rispetto agli obiettivi operativi delle Strutture amministrative in cui sono istituite. Il valore economico di ogni posizione sarà parametrato alla pesatura complessiva del rilievo delle competenze, caratteristiche oggettive e contenuti professionali di ogni incarico.

Il sistema di istituzione e formalizzazione delle declaratorie delle posizioni di elevata qualificazione, nel porsi in continuità con la riorganizzazione dell'ordinamento amministrativo in corso e ad avvalorare la funzionalità dell'azione amministrativa dei neo-costituiti Uffici, rappresenta lo strumento preordinato, in conformità alle disposizioni compendiate nell'articolo 17 del vigente Regolamento sull'ordinamento, alla graduazione delle posizioni, cui è conferito un valore indennitario predeterminato, coerentemente con il disposto dell'articolo 17 del prefato C.C.N.L.

Ogni posizione di elevata qualificazione è caratterizzata da livelli variamente significativi di responsabilità amministrative e di risultato, nonché di competenze specialistiche, che con la presente nota metodologica si intendono predeterminare al fine di stabilire oggettivamente il valore da assegnare a ciascuna posizione individuale, avente capacità organizzative o caratterizzata da profili segnanti di professionalità specialistica.

Tenuto conto dei contenuti delle posizioni, come dettagliati dall'articolo 16 del C.C.N.L. vigente, si ritiene opportuno, in ragione delle caratteristiche funzionali o organizzative del Consiglio regionale, dare rilievo a specifici profili direzionali e a contenuti di professionalità e autonomia che possono distinguere le posizioni di elevata qualificazione. I profili *de quibus*, sottoposti a un preventivo vaglio del Comitato di Direzione Amministrativa, sono stati individuati, ai fini della graduazione, nella complessità gestionale, nel grado di rischio in termini di responsabilità e livello di contezioso potenzialmente connesso all'espletamento delle funzioni assegnate con l'incarico di EQ, nella complessità del sistema di relazioni interne ed esterne, nella strategicità ed importanza rispetto alla programmazione dell'ente e, infine, nel

livello di professionalità richiesto per l'esercizio del ruolo.

Non potendo la graduazione della posizione istituita essere frutto di mera scelta discrezionale da parte dell'organo amministrativo a tanto deputato, si dettaglieranno, a seguire, indicazioni metodologiche per la pesatura in concreto dell'incarico da assegnare nell'articolazione della struttura sottodirezionale, anche al fine di assicurare l'adozione di un sistema di graduazione imparziale e omogeneo in tutte le strutture amministrative del Consiglio regionale.

Determinazione dei criteri di pesatura per posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzativa di particolare complessità

I cinque criteri da applicare nelle operazioni di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazioni riferibili alle posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità sono descritti nella sinossi a seguire.

1) Complessità gestionale

Il primo criterio intende mettere in luce l'articolazione dei processi gestiti in seno alla posizione di EQ, saggiandone non solo il volume in termini quantitativi, ma anche la complessità istruttoria a essa legata e alla relativa, eventuale disomogeneità contenutistica e/o atipicità dei procedimenti non aventi carattere seriale e routinario. Può intendersi complesso, inoltre, un processo caratterizzato da un considerevole volume di risorse finanziarie associate o dal coordinamento di risorse umane per il conseguimento delle finalità istituzionali cui la posizione è finalizzata.

Il volume dei procedimenti gestiti, la complessità operativa dettata dal numero di processi presidiati o dalla novità del contenuto procedimentale, l'eventuale residualità degli affari gestiti e la predisposizione allo studio di questioni non affrontate, la necessità di adottare modalità gestorie dei flussi con approcci innovativi e non predeterminabili, il volume delle risorse finanziarie e il coordinamento di personale di supporto possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della posizione.

La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.

2) Grado di rischio in termini di responsabilità e livello di contenzioso

Il secondo criterio per la graduazione intende verificare quale sia l'esposizione funzionale della posizione di EQ rispetto alla potenziale responsabilità amministrativa, contabile e civile collegata all'esercizio delle attribuzioni e al livello di contenzioso che, dall'espletamento delle funzioni, può astrattamente derivare, esponendo l'amministrazione a contestazioni dinanzi alle autorità giudiziarie, anche costituzionali. La complessità degli affari, gestiti anche in maniera trasversale tra più posizioni, la presenza di un oggettivo rischio di amministrazione, o di un rischio di progettazione o di un rischio di portafoglio, la gestione di procedure in cui sono direttamente coinvolte posizioni giuridiche soggettive di terzi, l'espletamento delle funzioni in materia di studio preliminare sulla eventuale ricorrenza di indici di incostituzionalità delle proposte o di disegni di legge, la ricerca e selezione di informazioni utili alla predisposizione di relazioni per l'Avvocatura regionale, la posizione di studio e di ricerca per la definizione di una soluzione a una problematica sopravveniente, i parametri di fonte normativa o di costruzione giurisprudenziale riferibili alle responsabilità amministrativo-contabile e civile, propria o dell'amministrazione comunque intesa, possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della posizione. *La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.*

3) Complessità del sistema di relazioni interne ed esterne

Il terzo criterio attiene al sistema dei rapporti che il Consiglio gestisce, anche in termini di esposizione di immagine, per il conseguimento delle funzioni istituzionali assegnate alla posizione di EQ istituita. L'articolazione di sistemi relazionali, sia con soggetti interni che esterni, è determinante ai fini della determinazione degli obiettivi di azione assegnati alla posizione, soprattutto quando, per il conseguimento dei fini, siano presenti profili di autonomia nella gestione dei rapporti. Saper interloquire, oltre alla capacità di conoscere e ben declinare le finalità e gli interessi, sia istituzionali che strategici dell'amministrazione, presuppone, infatti, una competenza all'ascolto e, conseguentemente, al discernimento delle esigenze espresse da attori interni o esterni che, attraverso l'esercizio delle funzioni inerenti alla posizione, possono essere

soddisfatte.

Il numero e la natura di interlocutori interni ed esterni, la necessità del coordinamento interno o interistituzionali per il conseguimento dei fini connessi alla posizione, il rapporto con soggetti non istituzionali, le esigenze di mediazione e di sintesi di interessi non coincidenti o non omogenei, l'applicazione di metodologie anche innovative per l'interlocuzione finalizzata alla partecipazione degli interessati ai procedimenti, la possibile esposizione di immagine dell'ente in occasione dell'esercizio della funzione comunicativa, l'ineluttabile esercizio della comunicazione per l'attuazione dei compiti, l'autonomia comunicativa per la definizione di modalità adeguate all'espletamento dei compiti, possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della posizione.

La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.

4) *Strategicità ed importanza rispetto alla programmazione dell'ente*

Il quarto criterio è riferito alla funzionalità della posizione rispetto al conseguimento degli obiettivi operativi della struttura o degli obiettivi strategici del Consiglio. La posizione può avere caratteristiche tali da incidere, inevitabilmente e a prescindere dalla variabilità annuale delle priorità strategiche dell'Amministrazione, sui risultati complessivi esposti nei documenti sul conseguimento degli obiettivi generali. La funzionalità della posizione rispetto al sistema della programmazione delle priorità del Consiglio è servente rispetto all'esigenza che l'Amministrazione consegua livelli di *performance*, di erogazione di prestazioni e di soddisfazione di interessi sempre più qualificati e differenziati.

Il rilievo strategico delle attività in relazione alle scelte programmatiche, la responsabilità di *output*, la responsabilità di *outcome* e la conseguente assunzione della responsabilità di prodotto e di risultato, il coordinamento delle azioni di più Strutture per il conseguimento di obiettivi condivisi, l'obiettiva funzionalità della posizione a supportare il ciclo della *performance*, l'esigenza di rafforzare la cultura amministrativa del cambiamento per conseguire obiettivi non predeterminabili anno dopo anno, la flessibilità dei contenuti della posizione per attuare obiettivi strategici possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della

posizione.

La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.

5) Livello di professionalità richiesto per l'esercizio del ruolo

Il quinto criterio attiene al livello di specifica competenza professionale richiesto per l'espletamento dei compiti inerenti alla posizione e alla capacità di apportare un valore differenziale alla funzione espletata. L'autonomia decisionale e l'imputabilità dell'istruttoria all'articolazione amministrativa caratterizzano il criterio, assieme al livello di preparazione culturale, anche complessa e superiore, per assolvere ai compiti connessi alla posizione.

L'esigenza che la posizione sia ricoperta da soggetti capaci di presidiare, per documentata competenza curriculare di studio o di lavoro, funzioni complesse, la ricchezza e complessità dei compiti, l'esigenza della competenza specialistica per coordinare affari condivisi con altri uffici, l'autonomia decisionale nella conclusione di un processo interno o di un procedimento, l'imputabilità dell'istruttoria al titolare della posizione, la rilevanza interna e/o esterna, qualificabile anche dal livello istituzionale gerarchico cui l'istruttoria riporta, la complessità professionale degli incarichi, l'indipendenza e autonomia nella ricerca istruttoria finalizzata al rilascio di un parere o di un provvedimento complesso e specialistico da parte del dirigente della struttura amministrativa possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della posizione.

La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.

Determinazione dei criteri di pesatura per posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità

Per gli incarichi di Elevata Qualificazione di posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, in ragione delle relative peculiarità, che li rende generalmente avulsi da

contesti operativi presupponenti il coordinamento di risorse umane o la gestione di risorse finanziarie, tra i criteri di pesatura non trova applicazione quello della complessità gestionale. Conseguentemente, gli *item* di valutazione sono ridotti a quattro, declinati in termini maggiormente attagliati alla relativa realtà operativa, come di seguito riportato.

1) *Strategicità ed importanza rispetto alla programmazione dell'ente*

Il primo criterio è riferito alla funzionalità della posizione rispetto al conseguimento degli obiettivi operativi della struttura o degli obiettivi strategici del Consiglio. La posizione può avere caratteristiche tali da incidere, inevitabilmente e a prescindere dalla variabilità annuale delle priorità strategiche dell'Amministrazione, sui risultati complessivi esposti nei documenti sul conseguimento degli obiettivi generali. La funzionalità della posizione rispetto al sistema della programmazione delle priorità del Consiglio è servente rispetto all'esigenza che l'Amministrazione consegua livelli di *performance*, di erogazione di prestazioni e di soddisfazione di interessi sempre più qualificati e differenziati.

Il rilievo strategico delle attività in relazione alle scelte programmatiche, la responsabilità di *output*, la responsabilità di *outcome* e la conseguente assunzione della responsabilità di prodotto e di risultato, il coordinamento delle azioni di più Strutture per il conseguimento di obiettivi condivisi, l'obiettivo funzionalità della posizione a supportare il ciclo della *performance*, l'esigenza di rafforzare la cultura amministrativa del cambiamento per conseguire obiettivi non predeterminabili anno dopo anno, la flessibilità dei contenuti della posizione per attuare obiettivi strategici possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della posizione.

La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.

2) *Complessità del sistema di relazioni interne ed esterne*

Il secondo criterio attiene al sistema dei rapporti che il Consiglio gestisce, anche in termini di esposizione di immagine, per il conseguimento delle funzioni istituzionali assegnate alla posizione di EQ istituita. L'articolazione di sistemi relazionali, sia con soggetti interni che esterni, è determinante ai fini della determinazione degli obiettivi di

azione assegnati alla posizione, soprattutto quando, per il conseguimento dei fini, siano presenti profili di autonomia nella gestione dei rapporti. Saper interloquire, oltre alla capacità di conoscere e ben declinare le finalità e gli interessi, sia istituzionali che strategici dell'amministrazione, presuppone, infatti, una competenza all'ascolto e, conseguentemente, al discernimento delle esigenze espresse da attori interni o esterni che, attraverso l'esercizio delle funzioni inerenti alla posizione possono essere soddisfatte.

Il numero e la natura di interlocutori interni ed esterni, la necessità del coordinamento interno o interistituzionali per il conseguimento dei fini connessi alla posizione, il rapporto con soggetti non istituzionali, le esigenze di mediazione e di sintesi di interessi non coincidenti o non omogenei, l'applicazione di metodologie anche innovative per l'interlocuzione finalizzata alla partecipazione degli interessati ai procedimenti, la possibile esposizione di immagine dell'ente in occasione dell'esercizio della funzione comunicativa, l'ineluttabile esercizio della comunicazione per l'attuazione dei compiti, l'autonomia comunicativa per la definizione di modalità adeguate all'espletamento dei compiti, possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della posizione.

La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.

3) Grado di rischio in termini di responsabilità e livello di contenzioso

Il secondo criterio per la graduazione intende verificare quale sia l'esposizione funzionale della posizione di EQ rispetto alla potenziale responsabilità amministrativa, contabile e civile collegata all'esercizio delle attribuzioni e al livello di contenzioso che, dall'espletamento delle funzioni, può astrattamente derivare, esponendo l'amministrazione a contestazioni dinanzi alle autorità giudiziarie, anche costituzionali. La complessità degli affari, gestiti anche in maniera trasversale tra più posizioni, la presenza di un oggettivo rischio di amministrazione, anche in chiave di esposizione della stessa a potenziali danni di immagine, o di un rischio di progettazione o di un rischio di portafoglio, la gestione di procedure in cui sono direttamente coinvolte posizioni giuridiche soggettive di terzi, l'espletamento delle funzioni in materia di studio preliminare sulla eventuale ricorrenza di indici di incostituzionalità delle proposte o di disegni di legge, la ricerca e selezione di informazioni utili alla predisposizione di

relazioni per l'Avvocatura regionale, la posizione di studio e di ricerca per la definizione di una soluzione a una problematica sopravveniente, i parametri di fonte normativa o di costruzione giurisprudenziale riferibili alle responsabilità amministrativo-contabile e civile, propria o dell'amministrazione comunque intesa, possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della posizione.

La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.

4) Livello di professionalità richiesto per l'esercizio del ruolo

Il quarto criterio attiene al livello di specifica competenza professionale richiesto per l'espletamento dei compiti inerenti alla posizione e alla capacità di apportare un valore differenziale alla funzione espletata. L'autonomia decisionale e l'imputabilità dell'istruttoria all'articolazione amministrativa caratterizzano il criterio, assieme al livello di preparazione culturale, anche complessa e superiore, per assolvere ai compiti connessi alla posizione.

L'esigenza che la posizione sia ricoperta da soggetti capaci di presidiare, per documentata competenza curriculare di studio o di lavoro, funzioni complesse, la ricchezza e complessità dei compiti, l'esigenza della competenza specialistica per coordinare affari condivisi con altri uffici, l'autonomia decisionale nella conclusione di un processo interno o di un procedimento, l'imputabilità dell'istruttoria al titolare della posizione, la rilevanza interna e/o esterna, qualificabile anche dal livello istituzionale gerarchico cui l'istruttoria riporta, la complessità professionale degli incarichi, l'indipendenza e autonomia nella ricerca istruttoria finalizzata al rilascio di un parere o di un provvedimento complesso e specialistico da parte del dirigente della struttura amministrativa possono essere considerati pertanto, anche alternativamente, parametri utili ai fini della pesatura della posizione.

La sussistenza di uno solo dei succitati elementi determina l'assegnazione al criterio in commento di un punteggio basso, pari a 0,5. La sussistenza di almeno due elementi determina l'assegnazione di un punteggio medio, pari a 1. La sussistenza di più di due elementi determina l'assegnazione di un punteggio alto, pari a 2.

Sistema di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione

Nell'attribuzione dei punteggi intesa alla pesatura va considerato, da un punto di vista metodologico, che la relativa attribuzione, ai fini della graduazione, va effettuata con riferimento alle caratteristiche prevalenti della posizione e, secondo un metodo comparativo, al loro carattere differenziale rispetto ad altre posizioni di EQ istituite all'interno delle Strutture amministrative.

Ai fini della graduazione e della connessa determinazione del valore economico indennitario attribuibile a ciascun incarico di elevata qualificazione, si terrà conto dei valori finali desumibili dall'operazione di censimento del peso numerico assegnato a ogni posizione istituita, alla luce dei criteri sopra descritti. In riferimento alla determinazione del valore economico degli incarichi di posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, si terrà conto della seguente linea comune di collocazione graduale e differenziale delle posizioni in fasce:

- a) qualora la sommatoria dei punteggi assegnati a ogni criterio di valutazione della posizione sia pari o superiore al valore totale di 8, la posizione sarà collocata nella prima fascia, cui è attribuito un valore economico pari a € 18.000,00 per tredici mensilità;
- b) qualora la sommatoria dei punteggi assegnati a ogni criterio di valutazione della posizione sia pari a un valore totale compreso tra 5,5 e 7,5, la posizione sarà collocata nella seconda fascia, cui è attribuito un valore economico pari a € 16.500,00 per tredici mensilità;
- c) qualora la sommatoria dei punteggi assegnati a ogni criterio di valutazione della posizione sia pari a un valore totale compreso tra 2,5 e 5, la posizione sarà collocata nella terza fascia, cui è attribuito un valore economico pari a € 15.000,00 per tredici mensilità.

In riferimento alla determinazione del valore economico degli incarichi di posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, per quanto stabilito in relazione ai criteri di pesatura, si terrà conto della seguente linea comune di collocazione graduale e differenziale delle posizioni in fasce:

- a) qualora la sommatoria dei punteggi assegnati a ogni criterio di valutazione della posizione sia pari o superiore al valore totale di 6,5, la posizione sarà collocata nella prima fascia, cui è attribuito un valore economico pari a € 18.000,00 per tredici mensilità;

- b) qualora la sommatoria dei punteggi assegnati a ogni criterio di valutazione della posizione sia pari a un valore totale compreso tra 4,5 e 6, la posizione sarà collocata nella seconda fascia, cui è attribuito un valore economico pari a € 16.500,00 per tredici mensilità;
- c) qualora la sommatoria dei punteggi assegnati a ogni criterio di valutazione della posizione sia pari a un valore totale compreso tra 2 e 4, la posizione sarà collocata nella terza fascia, cui è attribuito un valore economico pari a € 15.000,00 per tredici mensilità.

Allegato 2b

SCHEDA APPLICAZIONE CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ELEVATA QUALIFICAZIONE DI POSIZIONE DI RESPONSABILITA' CON CONTENUTI DI ALTA PROFESSIONALITA' (art. 16, c. 2, lett. b, CCNL 16/11/2022)						
SEGRETERIA GENERALE / DIREZIONE GENERALE			0,5	1	2	fino a 8 punti
			BASSO	MEDIO	ALTO	DENOMINAZIONE
1	Strategicità ed importanza rispetto alla programmazione e dell'ente	rilievo strategico delle attività in relazione alle scelte programmatiche dell'Amministrazione				COMPETENZE
2	Complessità del sistema di relazioni interne e d esterne	numerosità, natura e livello di interrelazioni con soggetti interni ed esterni, anche in relazione del grado di autonomia riconosciuto				
3	Grado di rischio in termini di responsabilità e livello di contenzioso	livello di complessità delle attività da svolgere in relazione alle possibili esposizioni a responsabilità amministrativo contabile, civile ed in chiave di potenziale esposizione dell'Ente in termini di immagine				
4	Livello di professionalità richiesto per l'esercizio del ruolo	livello dei requisiti culturali e dell'esperienza professionale necessari per assolvere ai compiti connessi all'incarico in relazione al grado di complessità professionale riconoscibile allo stesso				
						PUNTEGGIO
			I Fascia € 18.000	da 6,5 a 8		
			II Fascia € 16.500	da 4,5 a 6,5		
			III Fascia € 15.000	fino a 4		
DATA						FIRMA
NOTE						