



UNIONE DEI COMUNI TERRE D'ACQUE

COMUNI DI TORNACO E VESPOLATE

(Provincia di Novara)

REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

*Adeguato alle disposizioni previste dal CCNL
Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022*

INDICE

Art. 1 – Disposizioni Generali

Art. 2- Definizioni

Art. 3- Istituzione dell'Area delle Elevate Qualificazioni

Art. 4 – Graduazione delle Elevate Qualificazioni

Art. 5- Disciplina Speciale

Art. 6- Modalità di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 7- Funzioni e Competenze del Personale Incaricato di Elevata Qualificazione

Art. 8 - Revoca e sostituzione degli incarichi

Art. 9- Rinuncia all'incarico

Art. 10 – Delega delle funzioni di Responsabile di Settore

Art. 11- Disposizioni finali

Art. 1

Disposizioni Generali

- 1) Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione in base alla normativa contrattuale vigente e definisce le tipologie e le funzioni di ciascuna di queste; inoltre, stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
- 2) Il C.C.N.L. del 16.11.2022, prevede che gli enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative.
- 3) La Giunta comunale, con propria deliberazione, istituisce le posizioni di cui sopra, da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.
- 4) Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ).
- 5) Ciascun Ente stabilisce la graduazione di ciascuna posizione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

Art. 2

Definizioni

- 1) Per incarichi di Elevata Qualificazione si intendono le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa (UO/UOA) di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con 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 quantificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 3

Istituzione dell'Area degli Incarichi di Elevata Qualificazione

- 1) Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative; tali posizioni richiedono:
 - 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 posizioni di Elevata Qualificazione sono istituite e/o modificate con provvedimento della Giunta, tenendo conto:

- a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
- c) delle necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente.

3) Il provvedimento di cui al comma precedente deve tenere conto anche delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Settore.

4) Le procedure, per come previste agli articoli successivi, vengono applicate per le istituzioni delle Alte Professionalità nei casi previsti dal CCNL.

Art. 4

Graduazione delle Elevate Qualificazioni

1) La valutazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione viene effettuata mediante un metodo di valutazione strutturato. Il metodo di valutazione contribuisce a fare in modo che le decisioni collegate alla valutazione e basate sugli elementi oggettivi delle posizioni avvengano attraverso un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato a priori.

2) La Giunta Unionale, su proposta del Nucleo di valutazione provvede alla graduazione delle retribuzioni di posizione, valutando i fattori di cui all'allegato "A" del presente regolamento, nel rispetto delle fasce di appartenenza, individuate dall'Organismo di Valutazione. La graduazione è stabilita, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità, della professionalità, della strategicità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del Nucleo di Valutazione, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza nel tempo.

4) Le risultanze delle operazioni di cui al comma precedente sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati: i valori variano da un importo minimo di € 5.000 ad un massimo di €. 18.000 annui lordi per 13 mensilità, al punteggio ricevuto ed all'interno di ogni singola fascia.

FASCIA	Valore punteggio assegnato	Retribuzione di posizione attribuita ai Funzionari EQ
E	Fino a 60 punti	€ 5.000,00
D	da 61 a 70 punti	€ 9.000,00
C	da 71 a 80 punti	€ 13.000,00
B	da 81 a 95 punti	€ 16.000,00
A	da 96 a 100 punti	€ 18.000,00

5) La pesatura è sottoposta alla Giunta Unionale che la recepisce con deliberazione.

6) Nel caso in cui la Giunta Unionale proceda al conferimento dell'incarico di Elevata qualificazione prima che il Nucleo di Valutazione abbia effettuato la pesatura, in un successivo atto, integrativo dell'iniziale delibera di nomina, è recepita la pesatura del Nucleo di Valutazione.

7) In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al successivo articolo)

Art. 5 **Disciplina Speciale**

1) Nel caso di assegnazione della Responsabilità del settore a personale dell'Area degli Istruttori o Operatori esperti, la pesatura economica varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità, secondo la seguente tabella:

FASCIA	Valore punteggio assegnato	Retribuzione di posizione attribuita Istruttori (o Operatori esperti)
E	Fino 60 punti	€ 3.000,00
D	da 61 a 70 punti	€ 4.625,00
C	da 71 a 80 punti	€ 6.250,00
B	da 81 a 95 punti	€ 7.875,00
A	da 96 a 100 punti	€ 9.500,00

- 2) L'ente può avvalersi della facoltà di cui al comma precedente nel caso in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti all'Area Funzionari e di EQ o nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale Area, non sia possibile attribuire incarichi di EQ per la carenza delle competenze professionali.
- 3) La possibilità di avvalersi della facoltà anzidetta è ammessa per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
- 4) Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, le retribuzioni di posizioni e di risultato sono corrisposte:
- l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
 - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione

di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione.

Art. 6

Modalità di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

- 1) La Giunta Unionale conferisce gli incarichi di EQ con propria deliberazione, tenendo conto dell'articolazione e della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni ad 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 interessato.
- 2) Gli incarichi di Elevata Qualificazione vengono conferiti dalla Giunta Unionale, nell'ambito della disponibilità prevista a carico del bilancio dell'Ente, sia per la corresponsione della retribuzione di posizione che per quella di risultato, con atto scritto e motivato.
- 3) Gli incarichi vengono assegnati per un periodo massimo di tre anni e sono rinnovabili. Gli incarichi sono comunque legati alla Giunta Unionale e, pertanto, si rinnovano a seguito della modifica nella composizione della Giunta Unionale, per scadenza del mandato di uno dei Sindaci che la compongono. Allo scadere dell'incarico, senza che intervenga una nuova nomina, si intendono prorogati per centoventi giorni in modo da consentire la continuità nella gestione dei servizi.
- 4) Gli incarichi vengono conferiti ed eventualmente rinnovati nel limite delle risorse destinate annualmente all'istituto.

Art. 7

Funzioni e Competenze del Personale Incaricato di Elevata Qualificazione

La responsabilità di Settore con incarico di Elevata qualificazione è assegnata dalla Giunta dell'Unione:

- a) ad un dipendente dell'Unione dei Comuni di qualifica contrattualmente prevista;
 - b) ad un dipendente assunto con contratto a tempo determinato;
 - c) ad un dipendente di altro Ente in comando.
- 2) La Giunta Unionale procede a verificare il possesso, da parte del dipendente incaricato, dei seguenti requisiti:
- a) esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di
 - b) responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
 - c) adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle
 - d) conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
 - e) attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.

3. La durata degli incarichi è fissata dalla Giunta Unionale nell'atto di individuazione degli incarichi stessi e non può essere superiore a tre anni, ai sensi del contratto collettivo nazionale vigente.

4. Gli incarichi possono essere rinnovati alla scadenza, previa apposite determinazioni della Giunta rispetto all'assetto organizzativo dell'Ente, purché ci sia stata una valutazione positiva della performance individuale resa da ciascun incaricato.

5. Laddove sia previsto dal provvedimento costitutivo, l'Elevata qualificazione Responsabile di Settore, nell'ambito degli indirizzi stabiliti dal Presidente, dalla Giunta, dagli organi dei Comuni associati, risponde della realizzazione degli obiettivi assegnati e delle funzioni conferite al Settore cui è preposto. Assicura un ottimale utilizzo delle risorse economiche, tecniche ed umane assegnate al Settore, nonché un'efficiente gestione della struttura organizzativa affidata alla sua diretta responsabilità.

6. Nell'ambito del Settore, esercita le proprie funzioni con ampia autonomia.

7. In particolare al Responsabile di Settore spetta di:

a) vigilare sull'evoluzione del quadro istituzionale e ambientale inerente le materie di competenza del Settore, sul mutare delle esigenze e l'affacciarsi di nuovi bisogni, di rischi e opportunità rilevanti per le finalità e le funzioni dell'Ente, collaborando nell'elaborazione di proposte di messa a punto di obiettivi e di ridefinizione di indirizzi programmatici, da sottoporre al Presidente e alla Giunta o agli organi competenti dei Comuni associati;

b) assicurare il coordinamento e l'integrazione dell'attività delle strutture organizzative di propria competenza;

c) definire l'articolazione interna della struttura cui è preposto e disporre, mediante proprio atto di organizzazione, la distribuzione delle risorse umane e tecniche assegnate al Settore;

d) determinare l'eventuale istituzione di unità operative interne al Settore e nominare i responsabili, scegliendoli tra il personale assegnato che dispone delle previste competenze professionali e del corrispondente inquadramento contrattuale;

e) curare la gestione delle risorse affidate al Settore nell'ambito degli indirizzi strategici e degli obiettivi definiti e assegnati e rispondere della validità delle prestazioni ottenute;

f) quando previsto dal provvedimento costitutivo, adottare propri atti di gestione per le materie di competenza del Settore cui è preposto, per realizzare gli indirizzi e gli obiettivi assegnati, ovvero le direttive impartite dai soggetti competenti;

g) quando previsto dal provvedimento costitutivo, promuovere e resistere alle liti, con il potere di conciliare e di transigere, relativamente agli atti e agli ambiti di propria competenza, informando preventivamente la Giunta dell'Unione o gli organi competenti dei Comuni associati interessati;

h) provvedere alla definizione periodica del fabbisogno di risorse umane, alla gestione del personale all'interno del Settore, alla proposizione delle opportune richieste formative e alla ripartizione delle risorse inerenti il trattamento economico accessorio nell'ambito dei criteri e delle modalità definiti dalla struttura competente in materia di organizzazione, sulla base dei Contratti Collettivi di riferimento stipulati a livello nazionale e locale;

i) curare, limitatamente alla struttura posta sotto la sua diretta responsabilità, la gestione delle risorse umane assegnate, la valutazione delle prestazioni del personale, l'adozione delle misure di disciplina relativamente alla propria competenza;

- j) esercitare il potere di avocazione nei casi di accertata inefficacia ed inefficienza dell'attività gestionale degli operatori sott'ordinati;
 - k) assumere la responsabilità dei procedimenti di competenza del Settore, quando non venga esplicitamente attribuita ad altri funzionari;
 - l) presidenza e responsabilità delle procedure di gara e di concorso;
 - m) stipulare i contratti (la Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione anche i contratti individuali di lavoro e contratti di lavoro autonomo);
 - n) affidare incarichi a soggetti esterni;
 - o) esprimere i pareri di regolarità tecnico e/o contabile sulle proposte di deliberazione;
 - p) concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti del Settore cui sono preposti.
8. Gli incaricati di EQ hanno la responsabilità della misurazione e valutazione delle performance individuale del personale assegnato e hanno la responsabilità della valutazione del personale collegato a specifici obiettivi e alla qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa.

Art. 8

Revoca e sostituzione degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza al mancato raggiungimento degli obiettivi di gestione, oppure nel caso di inosservanza delle direttive impartite, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'Area di appartenenza.
3. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico in caso di mutamento organizzativi.
4. In caso di assenza temporanea del titolare dell'incarico, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere:
 - a) assegnata ad *interim* ad altro titolare di Elevata qualificazione, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura è del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'Elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad *interim*.
 - b) assegnata provvisoriamente al Segretario Unionale, se Segretario di uno dei Comuni, nell'ambito delle funzioni aggiuntive rivedibili ex art. 97 TUEL.

Art. 9

Rinuncia all'incarico

1. Il titolare di E.Q può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 90 giorni.
2. E' in ogni caso facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

Art. 10
Delega delle funzioni di Responsabile di Settore

1. I Responsabili di Settore possono delegare in forma scritta alcune loro funzioni a uno o più funzionari operanti nelle strutture organizzative cui gli stessi sono preposti.
2. Il Responsabile formalizza la delega al funzionario con apposito ordine di servizio nel quale deve indicare:
 - a) le motivazioni organizzative dell'atto di delega;
 - b) le funzioni che sono oggetto della delega;
 - c) il periodo entro il quale le funzioni delegate possono essere esercitate;
 - d) le eventuali modalità specifiche di esercizio delle funzioni delegate.
3. L'atto di delega cessa automaticamente di avere efficacia nel momento in cui il Responsabile non ricopre più la posizione di responsabilità della struttura ovvero per revoca del Responsabile stesso.
4. Il Responsabile delegante può disporre l'avocazione dei singoli atti e/o procedure oggetto di delega.
5. La delega è altresì l'atto condiviso con il quale, per motivi di migliore organizzazione di funzioni, il Responsabile di Settore assegna ad altro Responsabile di settore parte delle attività rientranti nelle proprie competenze.

Art. 11
Disposizioni finali

- 1) Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia, al regolamento sull'Organizzazione sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
- 2) Il presente regolamento abroga e sostituisce le norme regolamentari interne con esso incompatibili.
- 3) Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione in Albo Pretorio.

ALLEGATO "A"
CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE DEGLI
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

§ 1 – Premessa

Nella progettazione degli incarichi di Elevata Qualificazione occorre prestare particolare attenzione, per evitare il rischio di *condizionare* la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale, alle persone che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione.

Lo scopo primo della definizione degli incarichi di Elevata Qualificazione deve essere quello di migliorare le *performance* dell'organizzazione, consapevoli delle sue criticità e del suo orientamento strategico.

Sulla base di questa finalità si cerca poi di costruire un sistema di regole e meccanismi organizzativi e di gestione del personale coerenti.

§ 2 – La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

La graduazione (o "pesatura") degli incarichi di Elevata Qualificazione non deve essere intesa come un mero adempimento amministrativo necessario ai fini della corresponsione di una quota della retribuzione. Perché essa sia veramente uno strumento di gestione delle risorse umane è bene tener presente che essa è innanzitutto uno strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente ed alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo.

Ma la graduazione è anche un significativo strumento di motivazione di coloro che ricoprono, o che saranno chiamati a ricoprire, tali posizioni di particolare complessità e responsabilità e potrebbe essere funzionale ad un possibile percorso di carriera da prospettare ai dipendenti, o almeno a quelli potenzialmente incaricabili.

E' necessario pertanto che la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione:

- sia tenuta costantemente aggiornata, in virtù delle modificazioni della struttura organizzativa, della mutata complessità delle attività e delle attribuzioni dei singoli incarichi di Elevata Qualificazione e, in generale, in qualsiasi momento si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione;
- sia ben compresa ed accettata, nei principi e nella metodologia, dai soggetti potenzialmente coinvolti; questo "*accorgimento di percorso*" si rende necessario per evitare la sopravvenienza di disaccordi e contrasti all'interno dell'organizzazione, che minerebbero alla base la possibilità di cogliere le opportunità di cambiamento organizzativo e di miglioramento delle *performance* dell'Ente che l'istituto offre;
- sia certificata dal Nucleo di valutazione, nella metodologia e nelle risultanze della sua applicazione, in quanto soggetto naturalmente deputato alla valutazione delle prestazioni del personale con incarico dirigenziale, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento. Ciò in virtù della necessità di assicurare la coerenza dei sistemi di valutazione adottati.

§ 3 - Metodologia per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

L'intento che si vuole perseguire con la metodologia proposta è quello di fornire uno strumento utile per la gestione del personale e per l'analisi organizzativa, ma al tempo stesso snello, per evitare che rimanga uno strumento, utile ma poco utilizzato e, magari, non aggiornato, causa la sua complessità.

La graduazione va effettuata attraverso una metodologia analitico – quantitativa che prevede:

- l'esplicitazione di fattori di valutazione;
- l'attribuzione di pesi a ciascun fattore di valutazione;
- l'assegnazione di un punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione.

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

I fattori generali di valutazione sono i seguenti:

- A. responsabilità delle risorse umane e finanziarie;
- B. complessità gestionale;
- C. complessità specialistica;
- D. rilevanza esterna delle responsabilità;
- E. rilevanza strategica.

(La scheda di seguito presentata li pone in evidenza)

SCHEDA DI VALUTAZIONE

GRADUAZIONE			
Area di valutazione	Fattore di valutazione	Punteggio max.	Descrizione indicatore
A. RESPONSABILITA' DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	A.1. Disponibilità di risorse umane nel settore per distribuzione dei carichi di lavoro	10	Nr. Dipendenti assegnati al settore
	Risorse finanziarie assegnate	5	Valore entrate + spese assegnate
B. COMPLESSITÀ GESTIONALE	B1. Complessità del quadro normativo	10	/
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	10	
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	10	
C. COMPLESSITÀ SPECIALISTICA	C1. Specializzazione professionale	25	/

D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	15	
	D2. Responsabilità su acquisti e scelta fornitori	5	/
E. RILEVANZA STRATEGICA	Strategicità del settore e dei servizi erogati rispetto alle linee programmatiche ed agli obiettivi strategici contenuti nel DUP	5	Valutazione a cura della Giunta Unionale
TOTALE		100	

Gli elementi specifici di valutazione esplicativi dei fattori generali sono così identificati:

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE

A1. Risorse umane gestite

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad un incarico di Elevata Qualificazione (Area) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalizzazione delle risorse umane assegnate al Settore, sulle quali è possibile distribuire i carichi di lavoro. In particolare, la complessità della responsabilità rivestita va esaminata con riferimento alla quantità e alla qualità (professionalità) delle persone a disposizione del settore per l'espletamento delle attività, nel senso che minore è il numero e la professionalità delle risorse assegnate, maggiore è il punteggio assegnato, in considerazione minore possibilità di distribuzione del carico di lavoro assegnato o collaborazione nell'istruttoria procedimentale.

Questo fattore si articola pertanto nei seguenti elementi:

- **professionalità gestite:** esamina la professionalizzazione;
- **risorse umane gestite:** esamina l'aspetto quantitativo delle risorse umane.

Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica categoria di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della seguente formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane:

Peso = [(n. pers. Funzionari ed Elevata Qualificazione x 1) + (n. pers. Istruttori x 0,8) + (n. pers. Operatori Esperti x 0,6) + (n. pers. Operatori x 0,4)]

A2. Risorse finanziarie gestite

Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- all'ammontare delle risorse assegnate al Settore (inteso quale centro di responsabilità) in qualità di responsabile del procedimento di spesa (al titolo I);
- alla consistenza delle entrate accertate da ciascun centro di responsabilità (al titolo I).

B. COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

La matrice di riferimento intende collocare l'incarico di Elevata Qualificazione nel riquadro più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

Si assegnano punteggi più alti in presenza di norme comunitarie perché si considera inevitabile un confronto costante con le norme subalterne. Allo stesso modo, si riconosce un valore più consistente in presenza di un quadro normativo che muta velocemente e frequentemente.

B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.

L'obiettivo è quello di collocare la posizione nel riquadro della matrice più coerente e idoneo a rappresentare la sua situazione. A situazioni di alta complessità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati, così come a situazioni che presentano una bassa prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi inferiori. Naturalmente l'allocatione nella matrice è subordinata alla lettura dei documenti dell'Ente dai quali si possono desumere obiettivi e risultati previsti (Linee di mandato, DUP, bilancio, PIAO/Piano performance *report* sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, *report* dei controlli interni, ecc.) di ogni centro di responsabilità.

C. COMPLESSITÀ SPECIALISTICA

Per *pesare* tale fattore si prende in esame l'elemento *specializzazione*.

C1. Specializzazione professionale

Si definisce in base al grado di specializzazione professionale che la posizione richiede (competenze e conoscenze giuridiche e/o tecniche).

D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Analizza l'esposizione verso l'esterno (i terzi con i quali l'Ente ha rapporti) del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla posizione. In relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità si potranno desumere i connessi livelli di responsabilità.

D2. Responsabilità su acquisti e scelta fornitori

Si definisce in base al grado di responsabilità che la posizione riveste nella scelta autonoma dei terzi fornitori di beni e servizi verso i quali impegnare l'Ente. La verifica del diverso grado di responsabilità potrà avvenire leggendo gli obiettivi del Piano Performance o facendo riferimento alle competenze affidate alle posizioni sulla scorta dei documenti interni all'Ente.

E. RILEVANZA STRATEGICA

E1. Rilevanza strategica

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco) e, in particolar modo, dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo dell'Amministrazione. Considerata la sua relativa soggettività, l'incidenza di questa valutazione sul peso finale della posizione non può essere particolarmente rilevante.