



Comune di Sant'Egidio del Monte Albino

(Provincia di Salerno)

REGOLAMENTO

NOMINA, REVOCA, DURATA E GRADUAZIONE ECONOMICA

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 119 del 25/09/2025

ART. 1 – CARATTERISTICHE DEGLI INCARICHI DI EQ

1. Il presente Regolamento, adottato dalla Giunta Comunale del Comune di Comune di Sant'Egidio del Monte Albino (d'ora in poi Ente), disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione (d'ora in poi EQ) ai sensi degli artt. 16 e segg. del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali destinati a ricoprire le posizioni di lavoro di elevata responsabilità preventivamente individuate dall'Ente in relazione alle proprie esigenze organizzative che coincidono con l'Unità di massima dimensione organizzativa dell'Ente.

2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, 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. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

ART. 2 – CRITERI E PROCEDURA DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO

1. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale in possesso dei seguenti requisiti:

a) personale in servizio presso l'Ente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima Area, nonché, in via eccezionale e temporanea, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori secondo il Sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali.

b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal PIAO – Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza;

c) non aver subito negli ultimi 2 anni sanzioni disciplinari superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;

d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i...

2. Gli Incarichi di EQ sono conferiti dal Sindaco, tenendo conto delle capacità gestionali rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, ed esperienza, acquisiti dal personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in servizio nell'Ente. Costituiscono, pertanto, criteri generali di valutazione anche alternativi:

a) natura e alle caratteristiche dei programmi/progetti/obiettivi da realizzare;

- b) requisiti culturali posseduti, anche in termini di titoli di studio, abilitazioni professionali, corsi di formazione documentati, adeguati per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - c) competenze professionali e comportamenti organizzativi risultanti dalla valutazione dell'ultimo triennio;
 - d) esperienza acquisita nelle mansioni concernenti servizi ed uffici costituenti la posizione di lavoro, nonché altre esperienze o capacità ritenute attinenti e coerenti con le funzioni e attribuzioni dell'incarico da ricoprire.
- e) Orientamento alla soluzione dei problemi e alla individuazione delle soluzioni operativamente utili con azioni specifiche;
- f) Orientamento al raggiungimento degli obiettivi programmati
- g) Cooperazione ed integrazione verso i collaboratori e con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.

3. Il Sindaco, in base ai criteri di cui sopra, individua, motivatamente e con proprio decreto, i dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, cui conferire l'incarico di EQ. Le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ.

4. Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti aventi titolo a ricoprire la posizione, il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo, da pubblicare sul sito dell'Ente per 15 giorni consecutivi, finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati. Per l'attribuzione di incarichi di Elevata Qualificazione, il Sindaco, con l'eventuale supporto dell'Ufficio Personale, analizza i curricula ed eventualmente i fascicoli personali, comprese le schede di valutazione della performance individuale in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare, tenendo conto dei suddetti criteri generali. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.

5. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Sindaco conferisce l'incarico a un dipendente dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso dei requisiti e delle competenze necessari.

ART. 3 - INCARICO CONFERITO A PERSONALE DELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

1. In deroga a quanto previsto al precedente art. 2, e fatta salva la possibilità di attribuire incarichi di EQ ad interim ad altro incaricato di EQ il Sindaco, ove non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di

EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Ci si può avvalere di detta particolare facoltà 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.

ART. 4 – SOSTITUZIONE DEGLI INCARICATI DI EQ

1. Nei casi di assenza o di impedimento del titolare dell'incarico di EQ, ad esclusione del periodo di ferie, il Sindaco, con proprio Decreto, assegna la responsabilità della struttura apicale ad altro dipendente dell'Ente, con la medesima procedura e modalità previste dall'art. 2 con i termini ridotti alla metà, salve motivate ipotesi d'urgenza.
2. Al titolare dell'incarico di EQ sostituito viene disposta l'automatica sospensione della retribuzione di posizione e il riproporzionamento della retribuzione di risultato a decorrere dalla nomina del sostituto.
3. Nell'ipotesi in cui il sostituto non sia già titolare di EQ, allo stesso, con decorrenza dal decreto di nomina, spetta la retribuzione di posizione nel valore di quella del responsabile di struttura sostituito e la retribuzione di risultato, riferite al periodo temporale della sostituzione e nei limiti di quelle non corrisposta al sostituto.
4. Nell'ipotesi in cui il sostituto sia già titolare di EQ, si applica la disciplina di cui all'art.5.

ART. 5 – INCARICHI DI EQ AD INTERIM

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già incaricato di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di responsabilità, per la durata della stessa, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di lavoro oggetto dell'incarico ad interim.
2. Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

ART. 6 - DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI EQ

1. Con il medesimo provvedimento di nomina viene stabilita la durata dell'incarico, che non può essere superiore a tre anni e comunque non eccedente il mandato del Sindaco e non può essere inferiore a un anno, nonché il valore economico della posizione di lavoro da ricoprire (Retribuzione di Posizione). A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 30 giorni.

2. Alla scadenza dell'incarico di EQ, il Sindaco con il supporto del N.I.V. verificherà la possibilità in concreto di operare la rotazione ordinaria degli incarichi dei Responsabili di Area tenuto conto dell'organizzazione strutturale dell'Ente, del numero dei dipendenti apicali, del grado di specializzazione degli stessi, della fungibilità degli incarichi e della primaria necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Entro i 30 giorni successivi alla scadenza, il Sindaco deve formalizzare, con proprio decreto, l'eventuale rinnovo ovvero decidere in maniera diversa.
3. Nel caso di consultazioni amministrative, a seguito di cessazione anche anticipata del mandato sindacale, al fine di garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente, gli incarichi si intendono automaticamente prorogati sino a diversa determinazione della nuova amministrazione.
4. Gli incarichi di EQ possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato per le seguenti cause:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) valutazione della performance individuale annuale negativa effettuata dal Nucleo di Valutazione mediante il Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance adottato dall'Ente.
 - c) in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi.
 - d) la mancanza dei requisiti di cui all'art. 2.
5. Il Sindaco, assistito dal Segretario comunale, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni dell'incaricato di EQ interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
6. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.
7. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni e la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.
8. Sono fatte salve le procedure di rotazione ordinaria e straordinaria degli incarichi – previste dalla vigente disciplina per la prevenzione della corruzione.

ART. 7 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE D RISULTATO

1. Per le posizioni di lavoro oggetto di incarico di EQ è previsto un trattamento economico accessorio costituito:
 - a) dalla retribuzione di posizione il cui importo è graduato dal Nucleo di Valutazione entro una fascia che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 (lordi per tredici mensilità) per gli incaricati appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, e da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 (lordi per tredici mensilità) per gli incaricati appartenenti all'area degli Istruttori.
 - b) da compensi aggiuntivi previa verifica della sussistenza dei presupposti di legge;
 - c) dalla retribuzione di risultato da corrispondere annualmente, il cui importo varia in relazione alla percentuale che viene destinata a tale voce da calcolare in misura non inferiore al 15%

delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione, e all'esito della valutazione individuale effettuata dal Nucleo di Valutazione, secondo la disciplina prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della

Performance adottato dall'Ente (SMVP).

2. Il trattamento accessorio del personale incaricato di EQ assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale.
3. Il dipendente appartenente all'Area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, così come determinate dal CCNL comparto Funzioni Locali, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.
5. Gli incarichi di EQ devono essere "graduati", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta ed alla complessità delle relazioni gestite.

ART. 8 – CRITERI E TEMPI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ

1. La definizione dei criteri di pesatura degli incarichi di EQ si fonda:
 - a) sulle **caratteristiche dimensionali** della struttura gestita;
 - b) sul livello di **complessità tecnico-organizzativa e gestionale** necessaria per garantire l'erogazione dei servizi alla comunità amministrata;
 - c) sul livello di **responsabilità** che richiede la copertura della struttura apicale;
 - d) sulla **rilevanza** anche strategica definita per ciascuna posizione di lavoro apicale, nonché la gestione dei rapporti con l'utenza interna ed esterna.
2. La valutazione economica (graduazione) di una posizione di EQ ha validità annuale ed è quindi disgiunta dalla durata dell'incarico conferito dal Sindaco.
3. La graduazione può essere tacitamente confermata di anno in anno ovvero rimodulata su formale richiesta del Sindaco o della Giunta Comunale.
4. Gli incarichi di EQ sono connessi all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo nonché la loro soppressione può comportare variazioni nel loro "peso", con conseguente modifica dell'importo della retribuzione di posizione di EQ. La richiesta di rideterminazione del valore economico degli incarichi di Elevata Qualificazione deve essere comunque motivata da situazioni che per il loro peso e la loro ampiezza rendono inadeguata la precedente valutazione economica.

ART. 9 – FATTORI DI VALUTAZIONE (GRADUAZIONE) DEGLI INCARICHI DI EQ

1. La pesatura delle EQ è di competenza del Nucleo Indipendente di Valutazione ed è effettuata nel rispetto dei **criteri riportati nell’Allegato A**, attraverso la compilazione della **Scheda di graduazione** dell’incarico di Elevata Qualificazione (**Allegato B**).
2. La procedura prevede la valutazione di 4 “Fattori”, ciascuno dei quali è scomposto in diversi sottofattori che vanno valutati mediante l’attribuzione di un punteggio definito nell’ambito di una scala graduata, che va da un valore minimo a un valore massimo, come indicato nella tabella denominata “Fattori e Sottofattori” di cui all’allegato A, nella quale è riportata, in maniera non esaustiva, in corrispondenza di ciascun sottofattore, una descrizione.

ART. 10 - VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Le risultanze delle operazioni di cui alla precedente disposizione sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell’ambito e nel rispetto dei limiti contrattuali sotto indicati, con la formula del punto percentuale.
2. Il valore economico da attribuire a ciascuna incarico di EQ è commisurato al punteggio raggiunto, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, come risultanti dalla **Tabella delle fasce di retribuzione** di posizione (**Allegato C**).
3. Resta fermo che agli incaricati di EQ è sempre garantito l’attribuzione dell’importo minimo contrattuale previsto per l’Area funzionale di appartenenza.
4. Alla quota di retribuzione di posizione da corrispondere al dipendente incaricato di EQ, a tempo parziale di durata non inferiore al 50%, si applica il principio di riproporzionamento.
5. Qualora il totale dei valori delle graduazioni fosse superiore al budget previsto dall’ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget. Dal budget a disposizione verrà decurtato l’importo necessario per finanziare il minimo previsto da contratto. La parte restante sarà distribuita in proporzione al punteggio assegnato. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

ART. 11 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. Il presente regolamento entra in vigore successivamente alla pubblicazione all’Albo Pretorio per quindici giorni contestualmente alla deliberazione che lo approva ed è soggetto alle specifiche forme di pubblicazione previste.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle disposizioni contenute nel vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali.
3. Sono abrogate le disposizioni regolamentari in contrasto e, comunque, incompatibili con la disciplina contenuta nel presente regolamento.



ALLEGATO A

COMUNE DI SANT’EGIDIO DEL MONTE ALBINO (SA)

CRITERI DI GRADUAZIONE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

TABELLA - FATTORI E SOTTOFATTORI

FATTORI	INCIDENZA
A) PROFILO DIMENSIONALE	30
B) PROFILO DI COMPLESSITÀ	30
C) PROFILO DI RESPONSABILITÀ	25
D) PROFILO DI RILEVANZA	15
TOTALE	100

FATTORE A "PROFILO DIMENSIONALE" – Punteggio max 30 punti			
<u>Sottofattori</u>	<u>Descrizione</u>	<u>Valutazione</u>	<u>Punti</u> <i>fino a</i>
Risorse umane	Criterio 1 Si tiene conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite facendo riferimento all'area di inquadramento	fino a 2 unità assegnate, di cui almeno n. 1 inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1
		fino a 2 unità assegnate, di cui nessuna inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2
		fino a 3 assegnate, di cui almeno 1 inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2
		fino a 5 unità assegnate, di cui nessuna inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3
		fino a 6 unità in su assegnate, di cui almeno n. 1 unità inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	4

		da 6 unità in su assegnate, di cui nessuna unità inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	5
	Criterio 2 Si tiene conto del rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite	Area nella quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) risulta essere inadeguato rispetto alla numerosità ed alla complessità delle attività/funzioni da gestire	5
		Area nella quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) risulta essere mediamente adeguato rispetto alla numerosità ed alla complessità delle attività/funzioni da gestire	3
		Area nella quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) risulta essere adeguato rispetto alla numerosità ed alla complessità delle attività/funzioni da gestire	2
Risorse finanziarie	Si tiene conto della media dell'importo delle risorse assegnate in termini di entrate nel triennio di riferimento	Fino a 250.000	2
		Da 251.000,00 a 500.000	5
		Da 501.000 a 1.000.000	8
		Da 1.001.000 a 5.000.000	9
		Oltre 5.000.000	10
Uffici	Si tiene conto del numero di Uffici assegnati all'Area in base all'organigramma dell'Ente	Fino a 5 Uffici	6
		Da 6 a 10 Uffici	7
		Oltre 10 uffici	10

FATTORE B "PROFILO DI COMPLESSITÀ" – Punteggio max 30 punti

<u>Sottofattori</u>	<u>Descrizione</u>	<u>Valutazione</u>	<u>Punti</u> <i>fino a</i>
Specializzazione richiesta	Si tiene conto delle conoscenze specialistiche richieste	La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	6

	e/o dell'abilitazione professionale eventualmente necessarie	La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	8
		La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	10
Diversificazione funzioni assegnate	Si tiene conto della diversificazione dei servizi incardinati nel Settore di riferimento	La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	6
		La posizione richiede eterogeneità	8
		La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	10
Complessità e Variabilità del contesto normativo di riferimento	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	Contenuto	6
		Medio	8
		Elevato	10

FATTORE C "PROFILO DI RESPONSABILITÀ" – Punteggio max 25 punti

Sottofattori	Descrizione	Valutazione	Punti fino a
Responsabilità verso l'esterno	Si definisce in base al grado di responsabilità civile/amministrativa/contabile e penale e al rischio contenzioso, connessi al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.	Contenuto	6
		Medio	8
		Elevato	10
Discrezionalità	Si definisce in base all'impatto/apporto delle attività svolte sulla determinazione dell'assetto degli interessi coinvolti	Contenuto	6
		Medio	8
		Elevato	10

Funzioni esercitate	Viene definita in ragione della particolare natura e/o ricorrenza di incarichi e attività di rilievo all'interno dell'ente locale:	Fino a 3 degli incarichi e attività descritti	3
	vicesegretario Rilascio di autorizzazioni Amministrazione del patrimonio Erogazione di contributi Produzione di servizi a domanda individuale Gestione del contenzioso Attività di progettazione Relazioni con imprese o professionisti Attività di tipo sanzionatorio Attività contrattuale Presidio del territorio	Fino a 6 degli incarichi e attività descritti	4
	Rapporto con organi giudiziari	Oltre 6 incarichi e attività descritti	5

FATTORE D "PROFILO RILEVANZA" – Punteggio max 15 punti

<u>Sottofattori</u>	<u>Descrizione</u>	<u>Valutazione</u>	<u>Punti</u> <i>fino a</i>
Rilevanza interna	Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.	Contenuto	3
		Medio	4
		Elevato	5

Rilevanza esterna	Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività	Contenuto	3
		Medio	4
		Elevato	5
Rilevanza strategica	Si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica, desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco)	Contenuto	3
		Medio	4
		Elevato	5



ALLEGATO B

Comune di Sant'Egidio del Monte Albino (SA)

SCHEDA GRADUAZIONE DELL' INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE **Posizione** di lavoro Area

“ _____ ”

FATTORE A “PROFILO DIMENSIONALE” – Punteggio max 30 punti		
<u>Sottofattori</u>	<u>Valutazione</u>	<u>Punti</u>

Risorse umane	<p> Criterio 1</p> <ul style="list-style-type: none"> o fino a 2 unità assegnate, di cui almeno n. 1 inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o fino a 2 unità assegnate, di cui nessuna inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o fino a 3 assegnate, di cui almeno 1 inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o fino a 5 unità assegnate, di cui nessuna inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o fino 6 unità in su assegnate, di cui almeno n. 1 unità inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o da 6 unità in su assegnate, di cui nessuna unità inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 	
	<p> Criterio 2</p> <ul style="list-style-type: none"> o Area nella quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) risulta essere inadeguato rispetto alla numerosità ed alla complessità delle attività/funzioni da gestire o Area nella quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) risulta essere mediamente adeguato rispetto alla numerosità ed alla complessità delle attività/funzioni da gestire o Area nella quale il rapporto tra il personale in servizio e le strutture interne istituite (U.O./Uffici) risulta essere adeguato rispetto alla numerosità ed alla complessità delle 	

	attività/funzioni da gestire	
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> o Fino a 250.000 o Da 251.000,00 a 500.000 o Da 501.000 a 1.000.000 o Da 1.001.000 a 5.000.000 o Oltre 5.000.000 	
Uffici	<ul style="list-style-type: none"> o Fino a 5 Uffici o Da 6 a 10 Uffici o Oltre 10 uffici 	

		Totale
<u>FATTORE B “PROFILO DI COMPLESSITÀ” – Punteggio max 30 punti</u>		
<u>Sottofattori</u>	<u>Valutazione</u>	<u>Punti</u>
Specializzazione richiesta	<ul style="list-style-type: none"> o La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale o La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza o La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale 	
Diversificazione funzioni assegnate	<ul style="list-style-type: none"> o La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale o La posizione richiede eterogeneità o La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità 	
Complessità e Variabilità del contesto normativo di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> o Contenuto o Medio o Elevato 	
		Totale
<u>FATTORE C “PROFILO DI RESPONSABILITÀ” – Punteggio max 25 punti</u>		
<u>Sottofattori</u>	<u>Valutazione</u>	<u>Punti</u>
Responsabilità verso l'esterno	<ul style="list-style-type: none"> o Contenuto o Medio o Elevato 	
Discrezionalità	<ul style="list-style-type: none"> o Contenuto o Medio o Elevato 	

Funzioni esercitate	<p>o Vicesegretario o Rilascio di autorizzazioni o Amministrazione del patrimonio o Erogazione di contributi o Produzione di servizi a domanda individuale o Gestione del contenzioso o Attività di progettazione o Relazioni con imprese o professionisti o Attività di tipo sanzionatorio o Attività contrattuale o Presidio del territorio o Rapporto con organi giudiziari</p>	
		Totale
FATTORE D "PROFILO DI RILEVANZA" – Punteggio max 15 punti		
<u>Sottofattori</u>	<u>Valutazione</u>	<u>Punti</u>
Rilevanza interna	<p>o Contenuto o Medio o Elevato</p>	
Rilevanza esterna	<p>o Contenuto o Medio o Elevato</p>	
Rilevanza strategica	<p>o Contenuto o Medio o Elevato</p>	
		Totale
PESATURA		Punteggio

Data _____

L'Organo di valutazione

Comune di Sant'Egidio del Monte Albino (SA)**TABELLA DELLE FASCE DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE****AREA ISTRUTTORI**

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	3.000,00
64 a 67	4.000,00
68 a 70	5.000,00
71 a 73	6.000,00
74 a 76	7.000,00
77 a 80	7.500,00
79 a 80	8.000,00
81 a 82	8.500,00
83 a 88	9.000,00
89 a 100	9.500,00

ELEVATA QUALIFICAZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Da 60 a 61 punti	5.000,00
Da 62 a 63 punti	6.000,00
Da 64 a 65 punti	7.000,00
Da 66 a 67 punti	8.000,00
Da 68 a 69 punti	9.000,00
Da 71 a 72 punti	10.000,00
Da 73 a 74 punti	11.000,00
Da 75 a 76 punti	12.000,00
Da 77 a 78 punti	13.000,00
Da 79 a 80 punti	14.000,00
Da 81 a 82 punti	15.000,00
Da 83 a 84 punti	16.000,00
Da 85 a 86 punti	16.500,00
Da 87 a 88 punti	17.000,00
Da 89 a 90 punti	17.500,00
Da 91 a 100 punti	18.000,00