



*Città di Portogruaro*  
Città Metropolitana di Venezia



## **REGOLAMENTO APPLICATIVO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

CRITERI PER L'ISTITUZIONE – GRADUAZIONE –  
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA  
QUALIFICAZIONE

## **INDICE**

Art. 1 Oggetto

Art. 2 Istituzione degli Incarichi EQ

Art. 3 Procedura di Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 4 Decorrenza, Durata, Valutazione e Rinnovo degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 5 Revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato

Art. 7 Procedura per la Graduazione della Retribuzione di Posizione degli Incarichi EQ

Art. 8 Determinazione valore economico degli Incarichi EQ

Art. 9 Disposizioni finali

## ***Art. 1 Oggetto***

1. Ai sensi del Capo II del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, è istituita l'Area degli Incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito incarichi EQ).

2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi EQ è a carico del bilancio, determinato secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 6, CCNL 16/11/2022. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi EQ è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, c. 4, lett. u) CCNL 16/11/2022.

3. Gli incarichi EQ sono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con ampia autonomia decisionale che 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.

4. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte, coerentemente all'assetto organizzativo dell'Ente, in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

5. I titolari di EQ esercitano le funzioni e gestiscono le risorse assegnate, attribuite o delegate dal dirigente.

## ***Art. 2 Istituzione degli Incarichi EQ***

1. La proposta di istituzione degli incarichi EQ alla Giunta Comunale avviene da parte dei Dirigenti dell'Ente e del Segretario Generale.

2. La Giunta Comunale, quindi, provvede a definire il numero degli incarichi EQ attribuibili e la loro collocazione all'interno delle singole strutture.

3. In fase di prima applicazione (art. 13 c. 3 CCNL 16/11/2022), gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi EQ.

4. Gli incarichi EQ dipendono direttamente dal Dirigente della struttura nella quale sono incardinati o dal Segretario Generale.

5. La declinazione del profilo professionale (contenuti, attività, funzioni, obiettivi) e dei requisiti specifici di ciascun incarico viene effettuata con specifico provvedimento e potrà essere eventualmente integrata in sede di predisposizione del bando di selezione.

### ***Art. 3 Procedura di Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione***

1. Gli incarichi EQ possono essere affidati a personale dipendente dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

2. Nello specifico, la titolarità dell'incarico EQ può essere attribuita anche a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 60 CCNL 16/11/2022 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 D.Lgs. n. 267/2000, inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. E' possibile conferire l'incarico EQ anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato presso altri enti utilizzati a tempo parziale o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 secondo la disciplina contenuta nell'art. 19 del CCNL 16/11/2022.

4. Ai fini della selezione, su richiesta del Segretario Generale/Dirigente interessato, verrà predisposto e approvato, tramite determinazione, un avviso interno per la presentazione delle candidature.

5. L'avviso sarà diffuso tramite affissione alle bacheche delle varie sedi comunali e tramite mail a tutti i dipendenti dell'Ente.

6. L'incarico EQ del Comando della Polizia Locale, come previsto dalla normativa nazionale e regionale e al fine di garantire l'indipendenza e l'autonomia di una carica così specifica, viene conferita direttamente, con atto scritto e motivato da parte del Sindaco, senza procedere alla selezione curriculare e senza avviso di selezione interno.

7. Potranno presentare domanda di ammissione alla selezione i dipendenti dell'Ente in possesso dei seguenti requisiti:

- a) inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- b) almeno sei (6) mesi di servizio nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (o nella ex categoria D)
- c) rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o tempo determinato secondo le previsioni di cui al sopra riportato comma 2
- d) rapporto di lavoro a tempo pieno.

8. L'avviso interno di selezione dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) le attività e funzioni dell'incarico EQ (funzionigramma) che si intendono attribuire
- b) la pesatura della retribuzione di posizione
- c) la durata dell'incarico.

9. La copertura di più incarichi EQ comporterà la stesura di più avvisi interni, ognuno dei quali riporterà gli elementi di cui ai punti a) – b) – c) del capoverso precedente.

10. Non potranno presentare domanda di partecipazione, i dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

- comando presso altro ente
- aspettative non retribuite di qualsivoglia natura (ad es. aspettativa per motivi di famiglia o personali – aspettativa per incarico ex art. 110 presso altro ente – aspettativa per dottorato di ricerca – ecc.)
- rapporto di lavoro a tempo parziale (fatto salvo il parziale utilizzo di cui al comma 3 del presente articolo).

11. Il termine per la presentazione delle domande sarà fissato nell'Avviso interno di selezione e non potrà essere inferiore a 7 giorni lavorativi dalla data di invio tramite mail a tutti i dipendenti dell'Ente.

12. La domanda di ammissione alla selezione, redatta e sottoscritta dal candidato, a pena di esclusione, dovrà contenere, quali allegati, il Curriculum vitae e copia di un documento di identità in corso di validità.

13. Allo scadere del termine per la presentazione delle domande, l'Ufficio Personale procederà alla verifica del possesso dei requisiti da parte dei candidati e del rispetto del termine di presentazione, successivamente trasmetterà tutte le candidature pervenute al Segretario Generale/Dirigente, in base all'ambito nel quale è stato istituito l'incarico EQ, ai fini dell'espletamento della selezione.

14. La selezione consiste in una valutazione curriculare eventualmente integrata da colloquio individuale a discrezione del Segretario Generale/Dirigente in base alla natura dell'incarico e all'ambito nel quale è stato istituito l'incarico EQ.

15. Ai sensi dell'art. 18 comma 2 CCNL 16/11/2022 per il conferimento degli incarichi EQ, si terrà conto (in relazione alle funzioni ed attività da svolgere):

- a) dei requisiti culturali posseduti
- b) delle attitudini allo svolgimento dell'incarico e della capacità professionale
- c) dell'esperienza acquisita
- d) della performance individuale

16. Di seguito si esplicitano i punteggi relativi agli elementi di valutazione sopra riportati (requisiti culturali posseduti - attitudini allo svolgimento dell'incarico e capacità professionale - esperienza acquisita):

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Punteggio Massimo</b>
1. requisiti culturali posseduti	10
2. attitudine allo svolgimento dell'incarico e	50

capacità professionale	
3. esperienza acquisita	30
4. performance individuale	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>

### 1. Requisiti culturali posseduti: Punteggio max 10

Elementi di Valutazione	Punteggio max assegnabile
1.2 Per gli EQ <u>NON</u> riconducibili all'area tecnica:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Laurea magistrale/specialistica/laurea vecchio ordinamento</li> </ul>	10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Laure triennale</li> </ul>	8
1.2 Per gli EQ riconducibili all'area tecnica:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Laurea magistrale/specialistica/laurea vecchio ordinamento in materie attinenti l'incarico da assegnare</li> </ul>	10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Laure triennale in materie attinenti l'incarico da assegnare</li> </ul>	8
1.3 Diploma di scuola superiore quinquennale	4

Verrà valutato esclusivamente il maggior titolo di studio posseduto.

### 2. Attitudine allo svolgimento dell'incarico e capacità professionale: Punteggio max 50

Elementi di Valutazione	Punteggio max assegnabile
2.1 Capacità di governance tecnica e di comunicazione	Max 10 punti
	Qualità nella relazione con gli stakeholder interni ed esterni
	Capacità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna
2.2 Orientamento al servizio	Max 11 punti
	Grado di conoscenza dei bisogni degli utenti
	Capacità di applicare le competenze maturate e rispondere ai bisogni degli utenti
	Capacità di gestione dei feed back degli utenti
2.3 Flessibilità e innovazione	Max 11 punti
	Adattabilità ai contesti e flessibilità operativa
	Capacità di coordinamento con altre aree/settori

	Propositività e capacità di innovazione
2.4 Capacità di programmazione e controllo delle risorse economiche	Max 9 punti
	Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse
	Capacità di utilizzare le risorse in modo adeguato e flessibile
	Capacità di adeguare le risorse disponibili alle esigenze operative dell'ente
2.5 Capacità di organizzazione e gestione del personale	Max 9 punti
	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità
	Attitudine alla delega
	Capacità di coordinare il personale
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti
	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative
	Capacità di valutazione del personale

### 3. Esperienza acquisita: Punteggio max 30

Elementi di valutazione	Punteggio max assegnabile
3.1 Esperienza acquisita in EQ/ex Posizione Organizzativa o Alta Professionalità	2 punti/anno = max punti 15
3.2 Esperienza acquisita in Posizione Responsabile di Servizio/Ufficio	1 punto/anno = max punti 10
3.3 Esperienza acquisita in Posizione di titolare di specifiche responsabilità	0,5 punto/anno = max punti 5

Le frazioni di anno pari o superiori a sei mesi sono considerate pari a un anno. I punteggi sono cumulabili fino al raggiungimento del punteggio massimo.

### 4. Performance individuale: Punteggio max 10

Ai fini della candidatura il dipendente dovrà avere un punteggio in trentesimi di almeno 24/30.

Elementi di valutazione	Punteggio max assegnabile
4.1 valutazione performance individuale votazione da 24 a 26	5 punti
4.2 valutazione performance individuale votazione da 27 a 28	7 punti
4.3 valutazione performance individuale	10 punti

17. E' considerato idoneo all'incarico il candidato che abbia raggiunto un punteggio minimo almeno pari a 60.

18. Il Segretario Generale/Dirigente in base all'ambito nel quale è stato istituito l'incarico, redigerà verbale della procedura di selezione individuando il dipendente a cui conferire l'incarico.

19. L'incarico è formalmente conferito dal Segretario Generale o dal Dirigente a seconda del collocamento dell'incarico EQ, con atto scritto e motivato.

20. Nel caso, che per uno, o più incarichi EQ non vi fossero domande di ammissione alla selezione, oppure nel caso in cui non vi fossero candidati idonei, il Segretario Generale/Dirigente, potranno eventualmente procedere, in base all'ambito nel quale è stato istituito l'incarico EQ, ad individuare direttamente l'incaricando in base al possesso dei requisiti riportati al c. 8 del presente articolo e di eventuali requisiti specifici della posizione.

#### ***Art. 4 Decorrenza, Durata, Valutazione e Rinnovo degli incarichi di Elevata Qualificazione***

1. L'incarico EQ decorre dalla data indicata nell'atto di conferimento dell'incarico ed è conferito per un periodo massimo non superiore a tre (3) anni. Fatto salvo quanto previsto al comma successivo, l'incarico di EQ non viene meno per effetto della cessazione, per qualsiasi motivo, dell'incarico del Segretario Generale/Dirigente che lo ha conferito.

2. L'incarico EQ del Comando della Polizia Locale, pur rispettando gli stessi termini di durata, non potrà, comunque, eccedere la durata del mandato del Sindaco conferente. Lo stesso, pertanto, è automaticamente prorogato sino alla sostituzione che dovrà avvenire entro 120 giorni dalla data di assunzione in carica del nuovo Sindaco.

3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente. La valutazione del risultato è di competenza del Segretario Generale/Dirigente in base all'ambito nel quale è stato istituito l'incarico EQ. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16/11/2022.

4. L'incarico EQ è rinnovabile, per una sola volta, con atto scritto e motivato, prescindendo dalla selezione di cui ai commi precedenti.

5. In caso di assenza o impedimento dell'incarico EQ, le funzioni vengono svolte dal Segretario/Dirigente dell'Area.

6. In caso di assenza superiore a 4 mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, l'incarico EQ può essere provvisoriamente sostituito con disposizione formale, con altro dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, previo espletamento delle procedure previste dalla presente disciplina.

7. Nel caso di vacanza dell'incarico EQ, le funzioni possono essere transitoriamente attribuite ad interim dall'Ente ad altro dipendente, già titolare di incarico EQ, nelle more dell'affidamento dell'incarico a seguito di selezione.

#### ***Art. 5 Revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione***

1. Gli incarichi EQ possono essere revocati dal Segretario Generale/Dirigente conferente, in base all'ambito nel quale è stato istituito l'incarico EQ, prima della scadenza, con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:

- a) intervenuti mutamenti organizzativi
- b) valutazione negativa della performance individuale, secondo la disciplina vigente nel tempo
- c) gravi inadempienze.

2. In tali casi, prima della formalizzazione della revoca, il Segretario Generale/Dirigente, in base all'ambito nel quale è stato istituito l'incarico EQ, acquisisce in contraddittorio, tutti gli elementi relativi alla valutazione negativa o alle gravi inadempienze, anche da parte del dipendente interessato, che può essere assistito dall'organizzazione sindacale cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 CCNL 16/11/2022.

4. In caso di revoca, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### ***Art. 6 Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato***

##### **Retribuzione di posizione**

1. Il trattamento economico accessorio degli incaricati EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo contrattuale di euro 5.000,00 ad un massimo contrattuale di euro 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.

3. L'Ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

4. La graduazione, sulla base dei punteggi ottenuti, è seguita dalla collocazione di ciascun incarico EQ all'interno di specifiche fasce di peso cui corrispondono altrettante valorizzazioni

dell'indennità spettante a partire dal minimo contrattuale di euro 5.000,00 e fino al massimo contrattuale di euro 18.000,00.

5. Con riferimento all'art. 3, c. 2 del presente regolamento, per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il valore è calcolato in misura proporzionale al periodo di servizio.

### **Retribuzione di risultato**

6. Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 20% annuale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. In caso di avanzo di risorse, la percentuale di cui sopra verrà conseguentemente ricalcolata.

7. Non sono previsti i trattamenti accessori di cui alle lett. da a) ad h) del comma 1 art. 20 CCNL 16/11/2022.

8. Essa è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

9. Nell'ipotesi prevista dall'art. 4 comma 6, al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore dell'incarico EQ sostituita e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella corrisposta al sostituto, a seguito di valutazione annuale.

10. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico EQ (art. 4 c. 7 del presente regolamento), di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico EQ oggetto del conferimento *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, da individuarsi nell'atto di conferimento dell'incarico, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

### ***Art. 7 Procedura per la Graduazione della Retribuzione di Posizione degli Incarichi EQ***

1. Al fine di determinare il valore economico della retribuzione di posizione spettante a ciascun incaricato EQ si individuano i seguenti parametri:

- a) collocazione nella struttura
- b) complessità organizzativa
- c) responsabilità gestionale.

2. Nella costruzione della metodica valutativa ed al fine di rendere oggettiva la procedura di graduazione del valore economico della retribuzione della posizione, si procede ad una dettagliata scomposizione dei tre parametri in specifici elementi di valutazione.

3. L'Ente attribuirà a ciascun elemento di valutazione un punteggio (da 2 a 20) sulla base del sistema di seguito dettagliato e prendendo a riferimento le attività assegnate a ciascun incarico EQ, eventualmente anche attraverso colloqui con i dirigenti a cui gli incarichi EQ afferiscono.

4. Il punteggio totale risulterà dalla sommatoria dei valori parametrici attribuiti a ciascun elemento.

#### Descrizione parametri

- a) Collocazione nella struttura: intesa quale valutazione della funzione della posizione organigrammatica ricoperta, della dimensione gestita, del livello di professionalità richiesto e indicativamente dei seguenti elementi:
- autonomia gestionale ed organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi specifici del Peg e dei programmi operativi del settore (gli obiettivi verranno predisposti insieme al dirigente); organizzazione, coordinamento e controllo dell'attività del settore per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; verifica periodica dell'attività gestionale da effettuarsi insieme al Dirigente, mediante presentazione dello stato di avanzamento del Peg; risoluzione problematiche nuove e/o complesse; valutazione del personale assegnato, secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione adottato dall'ente; gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
  - rispetto alle relazioni: quantità e qualità di relazioni complesse con le altre strutture all'interno dell'organizzazione comunale e con soggetti esterni all'ente.
- b) Complessità Organizzativa: intesa come espressione della criticità organizzativo-funzionale, in funzione alle seguenti esplicitazioni: quantità delle risorse da gestire in termini di budget; quantità e tipologia del personale da dirigere; complessità di funzioni/attività assegnate (ovvero livello di specializzazione e/o di eterogeneità) e/o tipologia e quantità di servizi erogati; impatto delle attività svolte sui servizi resi; attività di elaborazione di progetti complessi e innovativi, di approfondimento di problematiche specifiche; complessità dei procedimenti di competenza, valutata anche in relazione all'oggettiva difficoltà di interpretazione delle disposizioni legislative e regolamentari ed alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture interne od esterne all'ente.
- c) Responsabilità gestionale: intesa come responsabilità di ruolo, anche con riferimento alle attività fiduciarmente delegabili alla posizione direttiva; responsabilità del procedimento, su atti di rilevante importanza in termini di impegno verso l'esterno, rappresentanza in giudizio, mediante delega dell'ente.

#### **Elementi di valutazione specifici**

##### **a) “Collocazione nella struttura”**

##### 1) Autonomia decisionale – discrezionalità tecnica riconosciuta all'incarico EQ

- |  |          |
|--|----------|
| - Autonomia decisionale nell'ambito di norme o Disposizioni prescrittive             | Punti 4  |
| - Autonomia decisionale nell'ambito di direttive di massima e di obiettivi specifici | Punti 7  |
| - Autonomia decisionale nell'ambito di indirizzi generali prefissati                 | Punti 10 |

2) Competenze professionali – livello delle cognizioni specialistiche nello svolgimento delle funzioni attribuite alla posizione:

- Limitato	Punti 2
- Discreto	Punti 4
- Significativo	Punti 6
- Elevato	Punti 8
- Molto Elevato	Punti 10

3) Attività di consulenza interna fornita ad altri uffici/settori/aree:

- Sporadica	Punti 4
- Occasionale	Punti 6
- Abbastanza ricorrente	Punti 9
- Molto ricorrente	Punti 12
- Elevata	Punti 15
- Molto Elevata	Punti 20

4) Supporto e/o consulenza ad organi collegiali o monocratici:

- Limitata	Punti 2
- Discreta	Punti 4
- Significativa	Punti 6
- Elevata	Punti 8
- Molto Elevata	Punti 10

5) Sistema relazionale – attività di relazioni qualificate con agenzie, enti, associazioni ed altri organismi esterni al comune:

- Sufficiente	Punti 3
- Modesto	Punti 6
- Discreto	Punti 9
- Rilevante	Punti 12
- Elevato	Punti 15

**b) “Complessità Organizzativa”**

1) Quantità delle risorse di bilancio riferibili all’incarico EQ (entrate più spese)

- Fino a euro 129.114,22	Punti 2
- Da euro 129.114,22 a euro 516.456,90	Punti 4
- Da euro 516.456,90 a euro 1.549.370,70	Punti 6
- Da euro 1.549.370,70 a euro 2.582.284,50	Punti 8
- Superiore a euro 2.582.284,50	Punti 10

2) Numero dei capitoli o interventi di bilancio gestiti:

- N. di capitoli o interventi inferiori a 5 Puntii 2
- N. di capitoli o interventi da 5 a 10 Puntii 4
- N. di capitoli o interventi da 10 a 15 Puntii 6
- N. di capitoli o interventi da 15 a 20 Puntii 8
- N. di capitoli o interventi superiori a 20 Puntii 10

3) Quantità di unità organizzative coordinate:

- Fino a 2 unità organizzative Puntii 2
- Fino a 4 unità organizzative Puntii 4
- Fino a 6 unità organizzative Puntii 6
- fino a 8 unità organizzative Puntii 8
- oltre a 8 unità organizzative Puntii 10

4) Quantità dei profili professionali coordinati:

- Fino a n. 2 profili professionali Puntii 2
- Fino a n. 4 profili professionali Puntii 4
- Fino a n. 6 profili professionali Puntii 6
- Fino a n. 8 profili professionali Puntii 8
- Oltre a n. 8 profili professionali Puntii 10

5) Personale assegnato alle unità organizzative coordinate:

- Fino a 3 unità Puntii 2
- Fino a 6 unità Puntii 4
- Fino a 9 unità Puntii 6
- Fino a 12 unità Puntii 8
- Oltre a 15 unità Puntii 10

6) Livello di variazione del contesto legislativo – normativo negli ultimi cinque anni:

- Minimo Puntii 2
- Modesto Puntii 4
- Discreto Puntii 6
- Significativo Puntii 8
- Elevato Puntii 10

7) Quantità dei procedimenti e/o progetti complessi riferibili all'incarico EQ:

- Fino a 20 procedimenti/progetti Puntii 2
- Fino a 40 procedimenti/progetti Puntii 4
- Fino a 60 procedimenti/progetti Puntii 6
- Fino a 80 procedimenti/progetti Puntii 8
- Fino a 100 procedimenti/progetti Puntii 10
- Oltre 100 procedimenti/progetti Puntii 15

**c) “Responsabilità gestionale”**

1) Delegabilità attiva – possibilità di porre le funzioni assegnate all’incarico EQ in capo ad altri dipendenti dell’ufficio/settore/servizio

- Elevata	Punti 2
- Discreta	Punti 4
- Sufficiente	Punti 6
- Limitata	Punti 8
- Molto limitata	Punti 10

2) Responsabilità nei confronti di Agenzie, Enti, Associazioni ed altri Organismi esterni al Comune, nonché verso i cittadini:

- Limitata	Punti 2
- Discreta	Punti 4
- Significativa	Punti 6
- Elevata	Punti 8
- Molto Elevata	Punti 10

***Art. 8 Determinazione del valore economico degli Incarichi EQ***

1. Effettuata la graduazione in base ai criteri di cui al precedente art. 7, l’Ente, sulla base dei punteggi ottenuti, procede alla collocazione di ciascun incarico EQ all’interno delle fasce di peso sotto individuate cui corrispondono le rispettive indennità a partire dal minimo contrattuale pari ad euro 5.000,00 e fino al massimo contrattuale di euro 18.000,00:

- 1^ fascia punteggio da 33 a 55 euro 5.000,00
- 2^ fascia punteggio da 56 a 75 euro 7.000,00
- 3^ fascia punteggio da 76 a 110 euro 9.000,00
- 4^ fascia punteggio da 111 a 140 euro 10.500,00
- 5^ fascia punteggio da 141 a 150 euro 16.000,00
- 6^ fascia punteggio da 151 a 160 euro 18.000,00.

***Art. 9 Disposizioni finali***

1. Il presente regolamento sostituisce ogni disposizione regolamentare vigente in materia.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa espresso riferimento alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
3. La presente disciplina entra in vigore dalla data di adozione della delibera di approvazione.