

Determina del Direttore Generale

23.0305

del registro delle determine

OGGETTO Approvazione del regolamento sulla della disciplina per l'istituzione, il conferimento e la valutazione delle Elevate Qualificazioni art.16 CCNL 16/11/2022.

l'anno 2023 il giorno 23 del mese di giugno, in Bari, nella sede dell'Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio - ASSET, in via G. Gentile, n. 52

l'ing. Raffaele Sannicandro, nella sua qualità di Direttore Generale dell'ASSET

VISTA la Legge regionale Puglia n. 41 del 02/11/2017 rubricata "Legge di riordino dell'Agenzia regionale per la mobilità nella regione Puglia (AREM): istituzione dell'Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (ASSET)" e s.m.i;

VISTE la deliberazione della Giunta regionale n.1711 del 23/09/2019 con la quale l'ing. Raffaele Sannicandro è stato nominato Direttore Generale dell'ASSET e le successive D.G.R n.1604 del 21/11/2022 e D.G.R. n.1775 del 30/11/2022 di proroga dell'incarico di Direttore Generale dell'ASSET in favore dell'ing. Raffaele Sannicandro;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. 225 del 25/02/2020 con la quale veniva approvata la nuova "Struttura organizzativa e dotazione organica" dell'Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (ASSET)";

VISTA la determina del Direttore Generale dell'ASSET n. 582 del 30/12/2022 con la quale sono stati adottati il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023 e il bilancio pluriennale di previsione 2023-2025;

VISTA la determina del Direttore Generale dell'ASSET n. 147 del 29/03/2023 con la quale è stata approvata la variazione al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023 e il bilancio pluriennale di previsione 2023-2025;

Premesso che

- l'ASSET è un organismo tecnico-operativo che opera a supporto della Regione Puglia nonché, nei casi previsti, anche a supporto di altre pubbliche amministrazioni, ai fini della definizione e gestione delle politiche per la mobilità, la qualità urbana, le opere pubbliche, l'ecologia e il paesaggio, nonché ai fini della prevenzione e la salvaguardia del territorio dai rischi

- idrogeologici e sismici;
- l'ASSET, istituita con Legge Regionale 2 novembre 2017, n. 41 (Riordino dell'Agenzia regionale per la mobilità nella Regione Puglia e istituzione dell'Agenzia regionale strategica per lo sviluppo ecosostenibile del territorio), ha come propria mission lo sviluppo ecosostenibile del territorio; pertanto, riconosce all'iniziativa contenuti e finalità coerenti con le proprie attività e le proprie competenze, in considerazione dell'impegno assunto dall'Agenzia, come da Legge istitutiva, di salvaguardia dei valori culturali e dello sviluppo del territorio della Regione Puglia e e della sua valorizzazione;

Precisato che

- In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL delle Funzioni Pubbliche, che all'art.16 prevede che gli enti prevedano l'istituzione di posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale;
- Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in ossequio dell'art 18 del nuovo CCNL Funzioni pubbliche.

Dato atto che

- la pubblicazione del provvedimento all'albo, salve le garanzie previste dalla Legge 241/90 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal D.LGS. 196/1993 e ss.mm.ii. in materia di protezione dei dati personali, nonché dal vigente regolamento regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, e dal Regolamento UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento a dati sensibili; qualora tali dati fossero indispensabili per l'adozione del provvedimento, essi sono trasferiti in documenti separati, esplicitamente richiamati;

Ritenuto di dover procedere nel merito

DETERMINA

- di prendere atto di quanto indicato in narrativa e che qui s'intende integralmente riportato;
- di adottare ed approvare il "Regolamento per l'istituzione, il conferimento e la valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, allegato (all.1) al presente atto;
- di dare al presente provvedimento immediata esecutività;
- di notificare copia del presente provvedimento al Responsabile unico per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'ASSET;



- di notificare copia del presente provvedimento alla Struttura Amministrazione per gli adempimenti consequenziali di propria competenza;
- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell'ASSET <http://asset.regione.puglia.it>;
- di dare al presente provvedimento immediata esecutività.

il direttore generale
ing. Raffaele Sannicandro

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo online dell'ASSET nelle pagine del sito <http://asset.regione.puglia.it> dal 23/06/2023 all' 08/07/2023

il responsabile dell'albo online
Annarita Armenise

Si attesta l'avvenuta pubblicazione all'Albo online dell'ASSET dal _____

il responsabile dell'albo online
Annarita Armenise



Criteria per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di Elevata qualificazioni dell'Agenda regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio – ASSET - ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022

PARTE I

Istituzione, tipologie e graduazione delle Elevate qualificazioni

Articolo 1

Finalità e finanziamento degli incarichi di Elevate qualificazioni

La presente disciplina, ispirata ai principi di trasparenza, efficienza ed efficacia della Pubblica Amministrazione, ha l'obiettivo di definire le procedure ed i criteri per l'istituzione, la graduazione il conferimento incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito EQ) secondo le previsioni di cui agli artt.18 e segg. del CCNL del Comparto Funzioni Locali 16.11.2022.

1. Le EQ rappresentano snodo organizzativo e funzionale deputato allo svolgimento di compiti e funzioni, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato che richiedono:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività 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.
2. I principi generali sottesi alla istituzione delle EQ sono: l'autonomia di gestione, la delega di funzioni, la complessità organizzativa e funzionale, la specializzazione.
3. L'Agenda, mediante le procedure di cui alla presente disciplina, conferisce le EQ valorizzando il personale di categoria D, in servizio a qualsiasi titolo presso i propri uffici.
4. Il Direttore Generale, sulla base di una valutazione complessiva dei bisogni e delle priorità dell'Agenda, conferisce gli incarichi. Con riferimento alla retribuzione di risultato delle EQ, nel rispetto del limite previsto dall'art. 17, comma 4, del CCNL Funzioni locali 16.11.2022, si destina a tale voce retributiva almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e

di risultato di tutte le EQ previste.

Articolo 2

Incarichi di elevate qualificazioni ad interim e vicariato

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL Funzioni locali 2019-2021 è possibile conferire *ad interim* l'incarico di altra EQ di pari o inferiore graduazione, secondo le disposizioni ed i limiti indicati nel presente articolo.
2. L'affidamento *ad interim* non può andare oltre i dodici mesi, salvo motivate esigenze e comunque non oltre la scadenza dell'incarico di EQ conferito in via principale.
3. In caso di assenza del titolare della EQ per un periodo superiore ad 1 mese, con provvedimento del Direttore Generale, possono essere attribuite le funzioni vicarie ad altro titolare di PO della struttura, di graduazione pari o superiore. L'assolvimento delle funzioni vicarie comporta l'esercizio di tutte le funzioni, i poteri e le responsabilità attribuite ai titolari. All'assegnazione delle funzioni vicarie consegue il trattamento economico previsto per gli incarichi attribuiti *ad interim* a norma del successivo art. 4, comma 3.

Articolo 3

Tipologie

1. Il Direttore Generale, sulla base del budget a disposizione, individua 3 livelli di graduazione, in relazione alla valutazione del grado di complessità delle funzioni ed attività presidiate:

- 1° LIVELLO euro 18000,00
- 2° LIVELLO euro 16000,00
- 3° LIVELLO euro 14000,00
- 4° LIVELLO euro 12000,00
- 5° LIVELLO euro 9000,00

Il sistema di graduazione è basato su quattro parametri di valutazione:

- a) Incarichi di elevate qualificazioni per lo svolgimento di attività complesse, anche in relazione alla programmazione strategica e finanziaria e all'esercizio della funzione legislativa e di regolamentazione/normazione da parte dell'ente, per le quali è prevista l'istruttoria e predisposizione di atti non standardizzati (es. pianificazione o programmazione, determine, ordini di servizio, provvedimenti, contratti) di competenza dei responsabili di area/struttura, con una significativa rilevanza ed ampiezza del contenuto delle funzioni delegate con la relativa attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento. La posizione ascritta a tale tipologia comporta, anche, funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità in relazione alla rilevanza delle risorse umane, finanziarie o strumentali assegnate, ovvero in relazione alla particolare

caratteristica delle funzioni affidate (es. necessità di coordinamento istruttorio con più strutture, instabilità e complessità del quadro normativo di riferimento, ecc.), con responsabilità del personale e dei gruppi di lavoro addetti nell'ambito delle direttive fornite dal Direttore Generale.

- b) Incarichi di elevate qualificazioni per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, incluse quelle per le quali è necessaria l'iscrizione ad albi professionali, connotate dal necessario possesso di elevata competenza specialistica, acquisita mediante il conseguimento di diplomi di laurea e/o di titoli presso scuole/istituti universitari, oppure attraverso consolidate esperienze lavorative in posizioni di responsabilità o di elevata qualificazione professionale. Tali posizioni risultano correlate a complesse e rilevanti responsabilità amministrative, in relazione all'attività ascritta, ovvero possono risultare correlate, sul piano della responsabilità gestionale, alla direzione di unità organizzative di particolare complessità, in relazione alla consistenza e rilevanza delle risorse umane, finanziarie o strumentali assegnate. Tali posizioni prevedono, inoltre, la delega di funzioni ampie e rilevanti, con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento.
- c) Incarichi di elevate qualificazioni caratterizzate dalla complessità delle relazioni con l'utenza, sia interna che esterna, connesse ai compiti assegnati e/o alla rilevanza degli atti da predisporre o adottare in autonomia. La posizione può comportare la delega di specifiche funzioni di responsabilità e l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento e funzioni di direzione di unità organizzativa, con responsabilità del personale e dei gruppi di lavoro addetti, nell'ambito delle direttive fornite dal Direttore Generale.
- d) Incarichi di elevate qualificazioni per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, incluse quelle per le quali è necessaria l'iscrizione ad albi professionali, caratterizzate dal possesso di ampia competenza specialistica, acquisita mediante il conseguimento di diplomi di laurea e/o di titoli presso scuole/istituti universitari, oppure attraverso consolidate esperienze lavorative in posizioni di responsabilità o di elevata qualificazione professionale. La posizione può comportare la delega di specifiche funzioni di responsabilità e l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamento. La posizione comporta, altresì, funzioni di direzione di unità organizzativa, con responsabilità del personale e dei gruppi di lavoro addetti nell'ambito delle direttive fornite dal Direttore Generale.
- e) Incarichi di elevate qualificazioni per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, connotate da competenza specialistica acquisita in ragione di consolidata esperienza lavorativa in posizioni di responsabilità, per lo sviluppo di specifici progetti e il conseguimento di rilevanti obiettivi, anche di interesse trasversale a diverse strutture. La posizione può comportare altresì funzioni di direzione di unità organizzativa con responsabilità del personale o dei gruppi di lavoro addetto nell'ambito delle direttive fornite dal Direttore Generale.

2. Agli incarichi di EQ che, sulla base dei contenuti e delle funzioni assegnate e descritte dal Direttore Generale, siano ascritti alle tipologie a) e b), dovrà corrispondere un punteggio, risultante dall'applicazione dei fattori e criteri di valutazione di cui all'allegato A al presente documento non inferiore a punti 81 (1^a livello). Agli incarichi di EQ che, sulla base dei contenuti e delle funzioni assegnate e descritte dal Direttore Generale, siano ascritti alle tipologie c) e d), dovrà corrispondere un punteggio, risultante dall'applicazione dei fattori e criteri di valutazione di cui all'allegato A al presente documento compreso tra punti 61 e 80 (2^a livello). Agli incarichi di EQ che, sulla base dei contenuti e delle funzioni assegnate e descritte dal Direttore Generale, siano ascritti alla tipologia e), dovrà corrispondere un punteggio, risultante dall'applicazione dei fattori e criteri di valutazione di cui all'allegato A al presente documento compreso tra punti 51 e 60 (3^a livello).

Articolo 4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ sono corrisposte a carico del bilancio dell'Agenzia.
2. A ciascuna tipologia di EQ compete il trattamento di retribuzione di posizione annuo lordo, per tredici mensilità, che ricomprende tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, come previsto dall'art.17 del CCNL Funzioni locali 2019-2021. Ai titolari di EQ, fatto salvo quanto prima indicato, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 del CCNL Funzioni locali 2019-2021.
3. La retribuzione di risultato conseguente alla valutazione annuale correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati, può variare tra il 15% e il 30% del valore economico della relativa retribuzione di posizione.
4. In caso di conferimento di EQ ad interim o vicariato, al dipendente compete, nel rispetto di quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente ed in ragione della durata dello stesso e previa valutazione annuale correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati, un ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato, nella misura stabilita dall'atto istitutivo della EQ conferita ad interim o vicariato.
5. L'importo della retribuzione di posizione nel caso di svolgimento di funzioni in convenzione, è calcolato, ai sensi dell'art. 23 del CCNL, con attribuzione degli oneri tra gli Enti regolamentata dalla relativa convenzione.
6. Per i beneficiari dei compensi aggiuntivi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL Funzioni locali 16.11.2022 ove l'importo degli stessi liquidato nel medesimo anno di riferimento sia di ammontare superiore ad euro 5.000,00 e fino ad euro 10.000,00, l'indennità di risultato è ridotta nella misura del 50%. Se l'ammontare dei suddetti compensi risulta essere superiore ad euro 10.000,00 e fino ad euro 20.000,00,

l'indennità di risultato è ridotta nella misura del 75%. In caso di compensi aggiuntivi di ammontare superiore ad euro 20.000,00 non ha luogo la corresponsione dell'indennità di risultato.

Articolo 5 ***Istituzione delle EQ ed avviso***

1. Il Direttore Generale trasmette al Servizio Personale la proposta delle EQ che intende istituire, con l'indicazione della tipologia e la descrizione delle funzioni dalle quali sia chiaramente desumibile il livello di complessità e il peso di ciascuna EQ determinato sulla base dei fattori e criteri di valutazione indicati nell'allegato A) al presente documento.
2. Il Servizio Personale verifica il rispetto del budget ed eventuali anomalie derivanti da evidenti incongruenze tra le competenze assegnate, gli atti organizzativi dell'Amministrazione e i contenuti delle tipologie di EQ di cui al precedente art. 3. In caso di esito negativo della suddetta verifica, il Direttore Generale, ricevuta la relativa comunicazione, apporta i dovuti correttivi e autorizza l'istituzione delle EQ.
3. Il Direttore Generale proponente istituisce le EQ ed emana specifico avviso finalizzato all'acquisizione delle candidature, mediante propria determinazione, recante gli estremi del parere rilasciato dal Servizio Personale.
4. L'avviso è rivolto a tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, in servizio a qualsiasi titolo presso l'Agenzia, appartenenti alla categoria D. La partecipazione dei dipendenti di altre amministrazioni in servizio presso l'Agenzia in posizione di comando, distacco, assegnazione temporanea o altro analogo istituto è consentita per gli avvisi emessi nella struttura di appartenenza ove le funzioni ascritte alla EQ siano coerenti con quelle richieste al dipendente dai relativi provvedimenti di assegnazione e ove l'incarico abbia durata compatibile con quella prevista dalla posizione in essere. Non possono assumere, né conservare ove già titolari, l'incarico di posizione organizzativa i dipendenti che:
 - a) siano sospesi dal servizio;
 - b) usufruiscano di distacchi sindacali, comandi, aspettative o distacchi/assegnazioni temporanee presso altri enti.
5. Nell'avviso sono indicati: a) la tipologia della EQ, fra quelle di cui all'articolo 3, comma 1, della presente disciplina e relativa fascia economica; b) l'oggetto, la durata e la sede di svolgimento dell'incarico; c) i requisiti specifici richiesti, coerenti con la tipologia della EQ e con le funzioni alla medesima connesse. Il termine per la presentazione delle domande di partecipazione all'avviso non può essere inferiore a 6 giorni. Alla domanda va allegato dettagliato curriculum formativo – professionale del candidato. L'avviso viene reso pubblico mediante pubblicazione sull'albo pretorio dell'Agenzia. Della pubblicazione viene data tempestiva comunicazione al Servizio Personale.
6. Il Direttore Generale esamina le candidature tenendo conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:
 - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) delle attitudini, intese come il complesso delle abilità e delle capacità

acquisite nel corso dell'attività lavorativa, dei requisiti culturali posseduti, della valutazione conseguita negli anni precedenti.

- c) della professionalità e dell'esperienza attinenti l'incarico da espletare, comprovate dallo svolgimento, anche al di fuori della Pubblica Amministrazione, di attività di contenuto assimilabile a quelle oggetto dell'incarico da conferire, oppure da appositi titoli formativi e/o professionali, ulteriori rispetto a quelli richiesti quali requisiti necessari per la proposizione della candidatura.

7. Il Direttore Generale può disporre, anche limitatamente ad alcuni candidati, un colloquio, atto ad esaminare i profili motivazionali ed a consentire una più esauriente valutazione delle attitudini e delle capacità professionali. Il candidato ritenuto idoneo alla copertura della EQ viene quindi individuato con provvedimento motivato del Direttore Generale. L'esame delle candidature e l'eventuale colloquio non costituiscono (né sono da intendersi) quali procedure comparative, bensì come strumenti per il più idoneo esercizio del potere organizzativo del Direttore Generale.
8. La sede di servizio dei dipendenti cui è conferita la titolarità di EQ è quella di svolgimento dell'incarico, indicata nel relativo avviso. Alla scadenza dell'incarico, ove non rinnovato, il dipendente rientra nella sede di servizio in cui risulta incardinato.
9. Le determinazioni di istituzione, di avviso e di conferimento delle EQ, adottate dal Direttore Generale, sono trasmesse al Servizio Personale, per curarne la pubblicazione e per provvedere all'erogazione delle conseguenti spettanze.

Articolo 6

Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

1. L'incarico viene conferito con provvedimento motivato per un periodo non inferiore ad un 1 anno e non superiore a 3 anni. L'incarico, ai sensi dell'art. 18, comma 1, del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, può essere rinnovato previa adozione del relativo provvedimento con le medesime modalità previste per il conferimento.
2. Il dipendente incaricato può comunicare la propria rinuncia motivata all'incarico. A fronte della comunicazione di rinuncia, il Direttore Generale valutate le motivazioni e gli eventuali disservizi organizzativi stabilisce la decorrenza iniziale della suddetta rinuncia entro la fine del mese di riferimento della data di presentazione.
3. Con atto scritto e motivato l'incarico può essere revocato prima della scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza del mancato raggiungimento di specifici risultati assegnati all'atto di conferimento dell'incarico in relazione a rilevanti e prioritari obiettivi dell'Amministrazione o nel caso in cui la valutazione conseguita sia inferiore al 60% del punteggio massimo. Si applica, in tal caso, la procedura di contraddittorio di cui all'art. 18, comma 4, del CCNL Funzioni locali 16.11.2022.
4. L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione dell'incarico
 - b) la perdita della retribuzione di posizione con effetto dal mese

- successivo alla data del provvedimento di revoca;
- c) il rientro nelle funzioni del profilo di appartenenza e la riassegnazione alla struttura di provenienza.

5. Al fine di salvaguardare la continuità dell'azione amministrativa, al personale non titolare di EQ, le EQ sono conferite con decorrenza dal primo giorno del 1° mese successivo a quello di adozione dell'atto di conferimento.
6. Il personale titolare di EQ, cui sia stato conferito, a seguito di partecipazione a specifico avviso, altro incarico di EQ, anche se di diversa graduazione, può lasciare l'incarico in corso prima della sua scadenza naturale, con validità dal 1° mese successivo.
7. Con determinazione del Direttore Generale, è possibile disporre la proroga generale di tutti gli incarichi ove motivata da esigenze organizzative di carattere contingente.

Articolo 7

Sistema di valutazione delle elevate qualificazioni

1. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, la valutazione delle attività espletate in esecuzione degli incarichi di Elevate qualificazioni è effettuata con le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva e specificate nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance nell'Agenzia vigente.

Articolo 8

Procedure di attribuzione degli incarichi in fase di prima applicazione

1. Il Direttore Generale trasmette al Servizio Personale la proposta delle EQ da istituire, tempestivamente dalla data di adozione del presente documento.
2. Il Direttore Generale procede con propria determinazione alla formale istituzione delle EQ ed alla approvazione del relativo avviso interno, per il quale sarà predisposto un modello tipo, da pubblicare a cura del Servizio Personale con le modalità e la scadenza indicate nei successivi commi.
3. Il Servizio Personale, acquisite tutte le determinazioni di istituzione delle EQ e di approvazione dei relativi avvisi, pubblica, sull'albo pretorio, il bando nel quale indica la data unica di scadenza della presentazione delle candidature.
4. Dalla data di conferimento degli incarichi di cui alla presente procedura cesseranno, contestualmente, le precedenti EQ. Ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL Funzioni locali 16.11.2022, gli incarichi di P.O. già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla data di scadenza.
5. Il Direttore Generale con unico provvedimento per tutte le elevate qualificazioni messe a bando, procede all'assegnazione degli incarichi relativi alle elevate qualificazioni.

PARTE II

Sistema di valutazione delle posizioni organizzative e contenimento delle controversie

Articolo 9

Processo valutativo

1. Il processo di valutazione si articola in tre fasi:
 - a. (avvio): assegnazione degli obiettivi;
 - b. (intermedia, eventuale e non necessaria): monitoraggio delle attività in corso di svolgimento;
 - c. (finale): valutazione finale dei risultati conseguiti.
2. I titolari di Posizione Organizzativa vengono valutati annualmente sui risultati delle attività svolte, in base ai criteri e procedure di cui ai successivi articoli. Tale valutazione è funzionale alla determinazione dell'entità della retribuzione di risultato. Il soggetto valutatore è il Direttore Generale.

Articolo 10

Assegnazione obiettivi

1. All'inizio dell'esercizio finanziario o comunque ad inizio del periodo oggetto di valutazione, il Direttore assegna a ciascun titolare di posizione organizzativa gli obiettivi. Tali obiettivi devono essere riportati su apposita scheda (allegato B).
2. Gli obiettivi devono essere raggiungibili, chiari e misurabili, devono, inoltre possedere connotazioni innovative tali da far registrare un miglioramento quali-quantitativo delle attività svolte.
3. Gli indicatori dei risultati attesi per ciascuno degli obiettivi assegnati, possono essere espressi in termini quantitativi, qualitativi e temporali, comunque devono essere enumerabili e possedere elementi di misurabilità.

Articolo 11

Monitoraggio delle attività in corso di svolgimento

1. La seconda fase, eventuale e non necessaria, si concretizza in un colloquio, tra il Direttore e il titolare di "EQ", che relaziona sullo stato di attuazione delle attività-azioni messe in atto con la possibilità, in comune accordo di rimodulare gli obiettivi assegnati.

Articolo 12 ***Valutazione finale***

1. La valutazione del risultato conseguito dai titolari di "EQ." è la somma di due tipologie di valutazioni, complementari tra loro, espresse in centesimi:
 - a. Raggiungimento degli obiettivi – max Punti 70;
 - b. Comportamenti organizzativi – max Punti 30.
2. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi e del comportamento organizzativo è effettuata dal Direttore attraverso l'attribuzione di un punteggio rapportato ad una griglia di fattori riportati nella scheda (Allegato C).
3. Le risultanze valutative sono portate a conoscenza dell'interessato mediante colloquio finale durante il quale il Direttore motiva il punteggio attribuito. Acquisita la sottoscrizione per notificazione del titolare della EQ, la scheda valutativa è trasmessa in originale al Servizio Personale per l'erogazione della retribuzione di risultato spettante.

Articolo 13 ***Determinazione della retribuzione di risultato***

1. Al titolare di "EQ" è corrisposta, in base alle risultanze valutative, una retribuzione di risultato che varia da un minimo del 15% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione così come previsto dall'art. 4 comma 3 del presente regolamento.
2. La valutazione non sufficiente non dà titolo alla retribuzione di risultato.
3. La valutazione, in base al punteggio ottenuto, è articolata su quattro livelli di prestazione:
 - a. **Sufficiente**, con retribuzione di risultato pari a 15% della retribuzione di posizione, se il dipendente ha riportato nella valutazione, un punteggio compreso tra 35 e 50;
 - b. **Buona**, con retribuzione di risultato pari a 20% della retribuzione di posizione, se il dipendente ha riportato nella valutazione, un punteggio compreso tra 51 e 70;
 - c. **Distinta**, con retribuzione di risultato pari a 25% della retribuzione di posizione, se il dipendente ha riportato nella valutazione, un punteggio compreso tra 71 e 89;
 - d. **Ottima**, con retribuzione di risultato pari a 30% della retribuzione di posizione, se il dipendente ha riportato nella valutazione, un punteggio compreso tra 90 e 100.

Articolo 14 ***Controversie***

1. Il titolare dell'incarico, in merito alla valutazione ricevuta, può chiedere al Direttore Generale un ulteriore colloquio da tenersi nei 15 giorni successivi alla notifica della scheda di valutazione, nel corso del quale può fornire in contraddittorio, le proprie controdeduzioni. Il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale a cui conferisce il mandato.
2. Nei successivi 15 gg. il Direttore Generale medesimo può rivedere in meljus la valutazione oppure la conferma motivandone la decisione.

Articolo 15
Norme finali

1. Il presente regolamento diviene esecutivo nei modi indicati nella relativa determina di approvazione da parte del Direttore Generale.

ALLEGATO A

Fattori e criteri di valutazione	Punteggio Assegnato
a) Responsabilità connessa all'incarico: amministrativa, patrimoniale e contabile in relazione all'autonomia ed alla complessità del ruolo ricoperto	
1. Responsabilità modesta;	Max punti 4
2. responsabilità media;	Max punti 7
3. responsabilità elevata.	Max punti 10
b) Autonomia decisionale (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito, 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 o regolamento)	
1. Autonomia moderata;	Max punti 10
2. Autonomia discreta;	Max punti 15
3. Autonomia elevata.	Max punti 20
c) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale e della attività di analisi e valutazione, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità del quadro normativo di riferimento)	
1. complessità modesta: attività prevalentemente consolidata, bassa variabilità procedurale, complessità di contesto modesta, elementi valutativi, decisionali e informativi prevalentemente noti, quadro normativo prevalentemente stabile;	Max punti 12
2. complessità media: attività solo parzialmente consolidata, discreta variabilità procedurale, discreta complessità di contesto, elementi valutativi, decisionali e informativi soggetti ad elaborazione, quadro normativo o in continua evoluzione con discreta complessità di interpretazione e applicazione dello stesso	Max punti 18
3. complessità elevata: attività innovativa e/o di nuova configurazione, elevata variabilità procedurale, elementi valutativi, decisionali e informativi di complessa elaborazione, alta differenziazione di attività poco standardizzabili, quadro normativo particolarmente instabile con elevata complessità di interpretazione e applicazione dello stesso.	Max punti 25
d) Professionalità specifica correlata al ruolo e conoscenze necessarie per l'assolvimento delle funzioni (grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali)	
1 specializzazione di base - interscambiabilità elevata. Conoscenze di tipo multidisciplinare di base;	Max punti 6
2 specializzazione consolidata - interscambiabilità ridotta; Conoscenze di tipo multidisciplinare di livello medio;	Max punti 8
3. specializzazione elevata - interscambiabilità limitata. Conoscenze di tipo multidisciplinare elevate.	Max punti 12
e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (livelli di complessità dell'attività relazionale sia con l'utenza interna che esterna, istituzionale e non)	
1. modesta. Relazioni di modesta complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali prevalentemente standardizzate e/o definite da procedure;	Max punti 7
2. media. Relazioni di media complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali prevalentemente non standardizzate e/o definite da procedure;	Max punti 10
3. elevata. Relazioni di elevata complessità con soggetti esterni e/o con soggetti interni per attività intersettoriali normalmente non standardizzate e/o definite da	Max punti 15

procedure e/o caratterizzate da contenuto innovativo .	
f) Entità e complessità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali gestite	
1. modesta;	Max punti 6
2. media;	Max punti 9
3. elevata.	Max punti 13
g) Rilevanza strategica della attività	
1. modesto grado di strategicità rispetto a programmi ed obiettivi dell'ente;	Max punti 2
2. discreto grado di strategicità rispetto a programmi ed obiettivi dell'ente;	Max punti 3
3. elevato grado di strategicità rispetto a programmi ed obiettivi dell'ente.	Max punti 5
Totale punti	

Fasce economiche		Indennità di posizione annuale
Punti	Fascia Economica	
91-100	1 [^]	18.000,00
81-90	2 [^]	16.000,00
71-80	3 [^]	14.000,00
61-70	4 [^]	12.000,00
51-60	5 [^]	9.000,00



Allegato B

SCHEDA ATTIVITA' EQ.

SETTORE
DENOMINAZIONE EQ.
TITOLARE EQ.

ATTIVITA' ANNO _____

Codice Attività	Tipologia della P.O.	Attività e/o obiettivi assegnati	Descrizione	Peso	Data inizio	Data fine

Note

II DIRETTORE GENERALE

Allegato C
SCHEDA VALUTATIVA EQ ANNO _____

 SETTORE _____
 DENOMINAZIONE EQ. _____
 TITOLARE EQ. _____

**Sez. 1
(punti 70)**
Raggiungimento quali-quantitativo degli obiettivi preassegnati, tenendo conto del livello di difficoltà degli stessi e degli eventuali fattori obiettivi, favorevoli o sfavorevoli, intervenuti nel corso dell'anno

Codice attività	Attività/Macro Obiettivo	Peso (P)	% di realizzazione (R)	Punteggio assegnato (Pa= PxR/100)
		70	TOTALE sez. 1	

**Sez. 2
(punti 30)**
CAPACITA' ORGANIZZATIVE E/O PROFESSIONALI MESSE IN CAMPO

2.1	Autonomia propositiva e gestionale/ Capacità di coinvolgimento collaboratori/ Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità			Punteggio assegnato
	Eccellente	Pnt	10	
	Buono	Pnt	8	
	Sufficiente	Pnt	6	
	Insufficiente	Pnt	0	
2.2	Iniziattiva personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorativa dell'organizzazione del lavoro, promozione e gestione del cambiamento			Punteggio assegnato
	Eccellente	Pnt	10	
	Buono	Pnt	8	
	Sufficiente	Pnt	6	
	Insufficiente	Pnt	0	
2.3	Qualità relazioni esterne			Punteggio assegnato
	Eccellente	Pnt	10	
	Buono	Pnt	8	
	Sufficiente	Pnt	6	
	Insufficiente	Pnt	0	
			TOTALE sez. 2	
			TOTALE COMPLESSIVO	

II DIRETTORE GENERALE