



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Regolamento sulla disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione di Tipo A e B e relativa metodologia di valutazione (TESTO COORDINATO) ¹

¹ Approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 66 del 21/3/2023, aggiornato ed integrato ai sensi del nuovo *Regolamento per la valutazione della Performance*, approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 55 del 06/03/2025, che ha abrogato tutti gli articoli del precedente *Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance e del Regolamento sulla disciplina della posizioni organizzative di tipo A e B e delle specifiche responsabilità e metodologia di valutazione* non più attuali e/o, comunque, incompatibili con il nuovo testo regolamentare.

Per la valutazione della performance organizzativa ed individuale degli incaricati di Elevata Qualificazione si fa riferimento all'Allegato 4 del *Regolamento per la valutazione della performance* approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 55 del 06/03/2025.

N.B. Nel presente testo coordinato le parole “posizione/i organizzativa/e”, non più attuali nel Comparto Funzioni Locali, vengono sostituite, ove già non avvenuto in precedenza, dalle parole E.Q. o Elevata/e qualificazione/i, ed inoltre sono stati eliminati i refusi presenti nel precedente testo.

Indice

Titolo I - Disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Art. 1- Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 1 bis - Norme di prima applicazione

Capo I - Istituzione e regolamentazione dell'Area delle Elevate Qualificazioni

Sezione I

Art. 2 - Istituzione dell'Area delle Elevate Qualificazioni

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Sezione II - Pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo A)

Art. 4 - Criteri di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni

Art. 5 - Procedura di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo A)

Art. 5 bis - Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di E.Q.

Sezione III - Conferimento e revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione di tipo A)

Art. 6 - Conferimento dell'incarico

Art. 6 bis - Rotazione degli incarichi

Art. 6 ter - Cessazione anticipata

Art. 7 - Revoca dell'incarico

Sezione IV - Valutazione della prestazione

Art. 8 – *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 9 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 10 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 11 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 12 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 55 del 06/03/2025]*

Capo II - Disciplina delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Sezione I - Istituzione e regolamentazione dell'Area delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Art. 13 - Definizione delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Art. 14 - Istituzione dell'Area delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Art. 15 - Valorizzazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione di tipo B)

Art. 16 - Fasce retributive

Sezione II - Pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Art. 17- Criteri di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Art. 18 - Procedura di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Sezione III - Conferimento e revoca degli Incarichi di Elevata Qualificazione di tipo B)

Art. 19 - Conferimento dell'incarico
Art. 19 bis – Rotazione degli incarichi

Sezione IV - Valutazione della prestazione

Art. 20 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 21 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 22 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 23 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 24 - *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

TITOLO II - Norme transitorie e finali

Art. 25 – Norme transitorie e finali

ALLEGATO D Scheda di misurazione e pesatura dell'incarico di Elevata Qualificazione di tipo A)

ALLEGATO E *[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

ALLEGATO F Scheda di misurazione e pesatura dell'incarico di Elevata Qualificazione di tipo B)

ALLEGATO X Tabella comparativa dei criteri per l'incarico di E.Q.

TITOLO I

Disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Art. 1

Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Come previsto dall'Art. 16 del nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021:

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.

Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di E.Q., conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 2019-2021.

Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
- responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, d'ora in poi denominata di Tipo A);
- 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, d'ora in poi denominata di Tipo B).

3. Gli incarichi di E.Q., afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

Art. 1 bis

Norme di prima applicazione

Come previsto dall'Art. 13 del nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021 “ Norme di prima applicazione” :

1. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente C.C.N.L. (Il Contratto è stato sottoscritto il 16 Novembre 2022 quindi entra in vigore il 01/04/2023).

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) del C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni

Locali Triennio 2019-2021.

3. Gli incarichi di Elevata Qualificazione in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di E.Q. Gli incarichi di Elevata Qualificazione conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

Capo I

Istituzione e regolamentazione dell'Area delle Elevate Qualificazioni

Sezione I

Art. 2

Istituzione dell'Area delle Elevate Qualificazioni

1. Il Sindaco Metropolitan individua con proprio decreto il numero e la tipologia degli Incarichi di E.Q. istituite presso ciascuna Direzione con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente e ne attribuisce la retribuzione di posizione al termine del processo di pesatura di cui agli articoli seguenti e nei limiti delle risorse del Fondo all'uopo costituito.

2. Con lo stesso provvedimento e nei limiti delle disponibilità del relativo Fondo viene determinata la quota da destinare alla retribuzione di posizione e la quota da riservare alla retribuzione di risultato.

Art. 3

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale di Elevate Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, salvo le specifiche eccezioni previste dall'art. 20 del CCNL 2019-2021.

2. La retribuzione di posizione è strutturata in cinque fasce progressive contraddistinte dalle lettere A, B, C, D ed E, così misurate:

Punteggio attribuito alla valutazione	Fascia
fino a 50 punti	A
da 51 a 65 punti	B
da 66 a 80 punti	C
da 81 a 95 punti	D
da 96 a 100 punti	E

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00, (come previsto dall'art. 17 del CCNL 2019-2021), annui lordi per tredici mensilità. L'Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna degli incarichi di E.Q. previamente individuate, tenuto conto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q., destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte degli incarichi di E.Q. previste dal proprio ordinamento.

3. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

4. Le fasce di punteggio ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato sono le seguenti:

Fasce di punteggio	Punteggio assegnato alla E.Q.	Pagamento in percentuale *
Prima fascia	Punteggio da 90 a 100	100% sull'importo massimo
Seconda fascia	Punteggio da 80 ed inferiore a 90	90 % sull'importo massimo
Terza fascia	Punteggio da 70 ed inferiore a 80	80 % sull'importo massimo
Quarta fascia	Punteggio da 60 ed inferiore a 70	60 % sull'importo massimo
Quinta fascia	Punteggio da 30 ed inferiore a 60	30 % sull'importo massimo
Sesta fascia	Punteggio inferiore a 30	zero

* Tabella aggiornata ed integrata ai sensi del nuovo *Regolamento per la valutazione della Performance*, approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025

5. Il fondo destinato alla retribuzione, di posizione e di risultato delle E.Q. sia di tipo A) che di tipo B), come previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è costituito, a far data dall'anno 2018 dall'importo corrispondente a quello destinato nell'anno 2017 a carico del Fondo Risorse Decentrate. Con la medesima decorrenza le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle E.Q. sono poste a carico del bilancio dell'Ente nei limiti della contrattazione collettiva nazionale.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico E.Q., di un incarico ad interim relativo ad altro incarico E.Q., 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 di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione individuale.

Sezione II

Pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo A)

Art. 4

Criteri di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni

1. Ai fini della pesatura e della misurazione degli incarichi di E.Q. di tipo A) si tiene conto del programma di mandato, della collocazione nell'organizzazione dell'ente, delle competenze e capacità relazionali richieste, della complessità organizzativa, delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate alla struttura, con particolare riferimento alle responsabilità gestionali interne ed esterne ed alle deleghe assegnate.

2. I criteri per la valutazione e la pesatura delle E.Q. sono disciplinati nell'allegato "D" del presente regolamento.

Art. 5

Procedura di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo A)

1. La misurazione e la pesatura degli incarichi di E.Q. di tipo A) viene effettuata dall'O.I.V., sentito il dirigente della Direzione in cui è incardinata l'incarico di E.Q. da valutare, sulla base dei criteri di cui al presente regolamento, entro 30 giorni dal decreto sindacale istitutivo. La pesatura, anche di singoli incarichi di E.Q., è sempre ammessa qualora intervengano mutamenti organizzativi ovvero siano rimodulati o ridefiniti gli obiettivi gestionali della Direzione.

2. A seguito dell'applicazione dei criteri di cui al presente regolamento, ad ogni incarico di E.Q. viene attribuito un punteggio che ne determina la collocazione in una delle fasce retributive individuate nel comma 2 dell'art. 3 del presente regolamento.

3. La scheda di cui al comma 3 è trasmessa, unitamente alla indicazione della fascia di appartenenza dell'incarico di E.Q. di tipo A) e del corrispondente livello retributivo, entro 5 giorni dal termine finale

fissato per la valutazione, ai dirigenti interessati, che attivano la conseguenziale procedura di conferimento dell'incarico.

4. Ove la nomina della E.Q. di tipo A), per modifiche della struttura dell'Ente, avvenga prima della relativa pesatura, viene corrisposta un'indennità corrispondente nei limiti minimi in caso di nuova E.Q. o quelli già assegnati, in caso di E.Q. già esistenti, con eventuale conguaglio in seguito all'avvenuta pesatura di cui al presente regolamento

Art. 5 bis **Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di E.Q.**

Come previsto dall'Art. 20 del nuovo C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021:

1. Ai titolari di incarico di E.Q., di cui all'art. 16 del C.C.N.L., in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente C.C.N.L.;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del C.C.N.L. del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del C.C.N.L. 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione per il personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Sezione III

Conferimento e revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione di tipo A)

Art. 6 **Conferimento dell'incarico**

1. A seguito della procedura di pesatura e misurazione di cui al precedente articolo 5, i dirigenti ed il

Segretario/Direttore Generale attribuiscono, con propria disposizione, gli incarichi di E.Q. al personale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. incardinato nelle strutture di propria competenza, in possesso di adeguati requisiti culturali, professionali e di servizio, attinenti all'incarico da ricoprire.

2. Gli incarichi di E.Q., in ottemperanza all'art. 18 del contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla scorta dei criteri generali stabiliti dal presente Regolamento, con atto scritto e motivato, al personale dipendente, in servizio presso l'ente alla data di emanazione dell'avviso, inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle E.Q. da almeno 6 mesi dalla data di pubblicazione dell'avviso, in possesso dei seguenti requisiti:

- titolo di studio non inferiore a Laurea triennale, coerente con l'incarico da ricoprire e con la natura della Posizione (tecnica, informatica, giuridico-amministrativa, contabile, socio-culturale, di Polizia Metropolitana). L'incarico di E.Q. può essere conferito a personale nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. non laureato, purché in possesso di adeguate conoscenze, competenze ed esperienze professionali desumibili dal Curriculum Vitae et Studiorum ed in possesso di Diploma di scuola secondaria di secondo grado. In tal caso il provvedimento di incarico dovrà essere adeguatamente motivato;

- aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, presso l'ente di appartenenza, valutazioni della performance individuale non inferiore a 70/100 sulla base del vigente sistema di valutazione;

- insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza" per le aree ed i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

- non avere subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi 3 anni, presso l'ente di appartenenza;

- insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs n. 33/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n 190 e ss mm e ii, del D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art 54 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165" e del Codice di Comportamento interno della Città Metropolitana di Palermo.

3. L'attribuzione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria in cui il dirigente, previa pubblicazione di un avviso interno alla Direzione, contenente le informazioni concernenti l'incarico di E.Q. da assegnare e il termine entro cui presentare la domanda, acquisisce la disponibilità dei dipendenti interessati i quali, a tal fine, presentano una formale istanza cui deve essere allegato il rispettivo curriculum professionale Vitae et Studiorum. Nell'ipotesi in cui non siano presenti all'interno della Direzione dipendenti in possesso dei requisiti soggettivi, ovvero nel caso in cui il Dirigente ritiene, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, di non potersi avvalere dei dipendenti presenti nella propria struttura organizzativa, predisporrà apposito avviso, da pubblicarsi all'Albo e da diffondere presso le altre Direzioni e/o Uffici. In ogni caso il Dirigente effettuerà la verifica dei requisiti nonché la comparazione dei titoli e del curriculum vitae et studiorum, utilizzando la scheda allegato X nella quale esprimerà le motivazioni della scelta.

3bis. I candidati e le candidate in possesso dei requisiti di accesso, come previsto dall'art. 18 comma 2 del CCNL Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si terranno in considerazione, tra l'altro, i seguenti fattori:

- possesso di adeguati titoli di studio coerenti con l'incarico da ricoprire;
- possesso di adeguati titoli professionali e culturali;
- aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- capacità manifestata nella gestione di processi, attività e procedimenti, desumibile dal curriculum e dalla valutazione della performance individuale, secondo il sistema vigente;
- capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire.

3ter. E' facoltà del dirigente sottoporre i candidati e le candidate a colloquio per la verifica del possesso delle attitudini e delle capacità all'assolvimento dell'incarico.

4. Il dirigente, conclusa la fase istruttoria e la procedura comparativa, adotta il provvedimento formale di attribuzione dell'incarico al quale dovrà essere allegata la scheda di valutazione (Allegato X) compilata dal dirigente. Il dirigente notificherà a ciascun candidato la propria scheda.

5. L'attribuzione della retribuzione di posizione è contenuta nella disposizione dirigenziale con cui è conferito l'incarico.

6. L'incarico di E.Q. può essere rinnovato per una sola volta con provvedimento motivato, con le medesime formalità previste dai commi precedenti prescindendo dalla fase istruttoria, salvo deroga motivata.

7. La disciplina di cui ai commi precedenti si applica anche nell'ipotesi di collocamento in quiescenza del funzionario incaricato di E.Q. nonché in tutti gli altri casi di cessazione anticipata dell'incarico.

8. Le disposizioni di attribuzione dell'incarico sono trasmesse, entro cinque giorni dalla relativa adozione, alla Direzione Politiche del Personale e al Direttore Generale.

Art. 6 bis **Rotazione degli incarichi**

1. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

2. I titolari di incarichi di E.Q. che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo continuativo di 6 anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi. Allo scadere dell'incarico, il Dirigente emanerà l'avviso di conferimento del nuovo incarico almeno 3 mesi prima della scadenza in modo da garantire la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità del servizio. In sede di prima applicazione delle modifiche apportate al presente regolamento, e cioè al termine del primo triennio di conferimento dell'incarico di E.Q., il Dirigente emanerà l'avviso di conferimento del nuovo incarico almeno 30 giorni prima della scadenza. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il Dirigente può prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

3. Il/la dipendente incaricato/a di E.Q. in aree o procedimenti maggiormente esposti a rischio corruzione, favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il/la dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Art. 6 ter **Cessazione anticipata**

1. L'incarico di E.Q. può cessare prima della scadenza per intervenute modifiche organizzative che comportano l'eliminazione della E.Q. dalla macrostruttura dell'ente o l'accorpamento della stessa con altro incarico di E.Q.

2. In questo secondo caso il dirigente può attribuire la Elevata Qualificazione accorpata al titolare di quella già esistente, previa ripesatura dell'OIV, senza la necessità di attivare nuova procedura.

3. L'incarico può cessare per dimissioni motivate del titolare di E.Q. da produrre al protocollo generale dell'Ente, di cui il dirigente dovrà prendere atto formalmente con propria determinazione, adottando contestualmente i conseguenti provvedimenti temporanei nelle more di avviare nuova procedura per il conferimento della titolarità. Le dimissioni avranno efficacia, anche dal punto di vista economico, dal primo giorno del mese successivo all'acquisizione del protocollo.

Art. 7 **Revoca dell'incarico**

1. Il dirigente conferente può revocare l'incarico di E.Q. allorché al titolare sia irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione. In ogni caso, il provvedimento

di revoca deve essere motivato in relazione alla gravità dell'illecito e al conseguente venir meno della fiducia nei riguardi del dipendente e della rispettiva attività professionale svolta nell'ente.

2. La revoca dell'incarico può essere, altresì, disposta con provvedimento motivato a seguito di valutazione negativa dell'attività svolta dal titolare, come accertata all'esito della procedura valutativa [...abrogato...] o per intervenuti mutamenti della struttura dell'Ente.

3. I provvedimenti di revoca disciplinati dai commi precedenti sono sempre adottati previa acquisizione, in contraddittorio, delle valutazioni del titolare di incarichi di E.Q. il quale, all'uopo, può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4. La revoca dall'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, prevista dall'art. 17 del del contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021.

Sezione IV Valutazione della prestazione

[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]

Art. 8 Criteri di valutazione

[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]

Art. 9 Valutazione della performance organizzativa

[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]

Art. 10 Valutazione della performance individuale

[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]

Art. 11 Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]

Art. 12 Attribuzione della retribuzione di risultato

[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]

Capo II Disciplina delle Elevate qualificazioni di tipo B)

Sezione I

Istituzione e regolamentazione dell'Area delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Art. 13 Definizione delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

1. Il presente Titolo disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di E.Q. di tipo B).

2. La E.Q. di tipo B) prevede 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.

Art. 14

Istituzione dell'Area delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

1. Si richiama quanto stabilito all'art. 2 del presente Regolamento.

Art. 15

Valorizzazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di tipo B)

1. Gli enti valorizzano le E.Q. di tipo B) del personale inquadrato nell'Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazioni mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 31.05.2018.

2. Le E.Q. di tipo B) sono caratterizzate dallo 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.

3. Gli incarichi di E.Q. di tipo B) sono conferiti al personale inquadrato nell'Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazioni da almeno 6 mesi alla data di pubblicazione dell'avviso, dai dirigenti dell'Ente:

- a) per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

Art. 16

Fasce retributive

1. Si applica quanto previsto dall'art. 3 del presente Regolamento.

Sezione II

Pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

Art. 17

Criteri di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

1. Ai fini della valutazione e della pesatura delle E.Q. di tipo B) si tiene conto delle particolari competenze e professionalità richieste per il conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi delineati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo.

2. I criteri per la valutazione e la pesatura delle E.Q. di tipo B) sono disciplinati nell'allegato F del presente regolamento.

Art. 18

Procedura di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo B)

1. La misurazione e la pesatura delle E.Q. di tipo B) viene effettuata dall'O.I.V., sentito il dirigente della Direzione in cui è incardinata la E.Q. di tipo B) da pesare, sulla base dei criteri di cui all'allegato F del presente regolamento ed entro 30 giorni dal Decreto del Sindaco Metropolitan. La pesatura, anche di

singole E.Q. di tipo B) è sempre ammessa qualora intervengano mutamenti organizzativi ovvero siano rimodulati ridefiniti gli obiettivi gestionali della Direzione.

2. A seguito dell'applicazione dei criteri di cui all'allegato F, ad ogni E.Q. di tipo B) viene attribuito un punteggio che ne determina la collocazione in una delle cinque fasce retributive individuate nel comma 2 dell'art. 3 richiamato dall'art. 16 del presente regolamento.

3. La valutazione di cui al comma 2 è trasmessa, unitamente alla indicazione della fascia di appartenenza della E.Q. di tipo B) e del corrispondente livello retributivo, entro 5 giorni dal termine finale fissato per la valutazione, ai dirigenti interessati, che attivano la consequenziale procedura di conferimento dell'incarico.

4. Ove la nomina della E.Q. di tipo B), per esigenze organizzative, avvenga prima della relativa pesatura, viene corrisposta un'indennità nei limiti minimi, con eventuale conguaglio in seguito all'avvenuta pesatura di cui al presente regolamento.

Sezione III

Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione di tipo B)

Art. 19

Conferimento dell'incarico

1. A seguito della procedura di pesatura e misurazione di cui al precedente articolo 5, i Dirigenti ed il Segretario ed il Direttore Generale attribuiscono, con propria disposizione, gli incarichi di E.Q. di tipo B) al personale inquadrato nell'Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazioni incardinato nelle strutture di propria competenza, con preparazione culturale e professionale adeguata all'incarico.

2. Gli incarichi relativi all'area delle E.Q. sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a tre anni, sulla scorta dei criteri generali stabiliti dal presente Regolamento, con atto scritto e motivato al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato, in servizio presso l'ente alla data di emanazione dell'avviso, inquadrato inquadrato nell'Area dei funzionari dell'Elevata Qualificazioni da almeno 6 mesi dalla data di pubblicazione dell'avviso, in possesso dei seguenti requisiti:

- titoli di studio: Laurea Magistrale o specialistica o Vecchio ordinamento, coerente con l'incarico da ricoprire e con la natura delle E.Q. di tipo B) ed altri titoli culturali e professionali (master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) ed eventuali abilitazioni o iscrizioni ad albi coerenti con l'incarico;
- aver ottenuto negli ultimi 3 anni, presso l'ente di appartenenza, valutazioni della performance individuale non inferiore a 70/100 sulla base del vigente sistema di valutazione;
- insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza" per le aree ed i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi 3 anni, presso l'ente di appartenenza;
- insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n 190 e ss. mm. e ii., del D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n 165" e del Codice di comportamento interno dalla Città Metropolitana di Palermo.

3. L'attribuzione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria in cui il dirigente, previa pubblicazione di un avviso interno alla Direzione, contenente le informazioni concernenti la E.Q. da assegnare e il termine entro cui presentare la domanda, acquisisce la disponibilità dei dipendenti interessati i quali, a tal fine, presentano una formale istanza cui deve essere allegato il rispettivo curriculum professionale. Nell'ipotesi in cui non siano presenti all'interno della Direzione dipendenti in possesso dei requisiti soggettivi, ovvero nel caso in cui il dirigente ritiene, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, di non potersi avvalere dei dipendenti presenti nella propria struttura organizzativa, predisporrà apposito avviso, da pubblicarsi all'Albo e da diffondere c/o le altre Direzioni e/o Uffici. In ogni caso il dirigente effettuerà la verifica dei requisiti nonché la comparazione dei titoli e del curriculum vitae et studiorum, utilizzando la scheda allegato

X nella quale esprimerà le motivazioni della scelta.

3 bis. I candidati e le candidate in possesso dei requisiti di accesso saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si terranno in considerazione, tra l'altro, i seguenti fattori:

- Possesso di adeguati titoli di studio coerenti con l'incarico da ricoprire;
- Possesso di adeguati titoli professionali e culturali;
- Aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- Capacità manifestata nella gestione di processi, attività e procedimenti, desumibile dal curriculum e dalla valutazione della performance individuale, secondo il sistema vigente;
- Capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire.

3 ter. E' facoltà del dirigente sottoporre i candidati e le candidate a colloquio per la verifica del possesso delle attitudini e delle capacità all'assolvimento dell'incarico.

4. Il dirigente conclusa la fase istruttoria e la procedura comparativa, adotta il provvedimento formale di attribuzione dell'incarico, al quale dovrà essere allegata la scheda di valutazione (Allegato X) compilata dal dirigente. Il dirigente notificherà a ciascun candidato la propria scheda.

5. L'attribuzione della retribuzione di posizione è contenuta nella disposizione dirigenziale con cui è conferito l'incarico.

6. L'incarico di E.Q. può essere rinnovato per una sola volta con provvedimento motivato, con le medesime formalità previste dai commi precedenti prescindendo dalla fase istruttoria, salvo deroga motivata.

7. La disciplina di cui ai commi precedenti si applica anche nell'ipotesi di collocamento in quiescenza del funzionario incaricato di E.Q. nonché in tutti gli altri casi di cessazione anticipata dell'incarico.

8. Le disposizioni di attribuzione dell'incarico sono trasmesse, entro cinque giorni dalla relativa adozione, alla Direzione Politiche del Personale e alla Direzione Generale.

Art. 19 bis Rotazione degli incarichi

1. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

2. I titolari di E.Q. di tipo B) che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo continuativo di 6 anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi. Allo scadere dell'incarico, il Dirigente emanerà l'avviso di conferimento del nuovo incarico almeno 3 mesi prima della scadenza, in modo da garantire la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità del servizio. In sede di prima applicazione delle modifiche apportate al presente regolamento, e cioè al termine del primo triennio di conferimento della E.Q., il dirigente emanerà l'avviso di conferimento del nuovo incarico almeno 30 giorni prima della scadenza. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il dirigente può prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

3. Il/la dipendente incaricato/a di E.Q. di tipo B) in aree o procedimenti maggiormente esposti a rischio corruzione, favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il/la dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Sezione IV Valutazione della prestazione

Art. 20
Criteria di valutazione

*[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco
Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 21

Valutazione della performance organizzativa

*[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco
Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 22

Valutazione della performance individuale

*[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco
Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 23

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

*[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco
Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

Art. 24

Attribuzione della retribuzione di risultato

*[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco
Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]*

TITOLO II

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 25

Norma transitoria e finale

1. Il presente regolamento sostituisce, modifica, integra le previsioni contenute nel precedente regolamento e successive modifiche ed integrazioni.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni applicabili agli enti locali del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e successive modifiche ed integrazioni e le norme dei Contratti Collettivi Nazionali delle Funzioni Locali non abrogati e dal CCNL del personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021

ALLEGATO D)

Criteria di pesatura e misurazione delle Elevate Qualificazioni di tipo A)

Il sistema di misurazione e pesatura delle elevate qualificazioni si basa sui seguenti fattori:

- a) **Competenza:** punteggio massimo attribuibile 20 punti.
- b) **Complessità organizzativa e gestionale:** punteggio massimo attribuibile 40 punti.
- c) **Responsabilità organizzativa:** punteggio massimo attribuibile 40 punti.

A) Competenza (max 20 punti)

Il fattore competenza si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

Sottofattori	Grado di valutazione	Punteggio
A.1. Competenza professionale richiesta (max 10 punti)	Preparazione di base con cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	2
	Preparazione di base con cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro	3
	Preparazione di base con cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro	5
	Svolgimento di attività richiedenti una elevata qualificazione professionale comportanti un discreto grado di autonomia operativa e una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo omogeneo	7
	Svolgimento di attività richiedenti un'alta professionalità comportanti un discreto grado di autonomia operativa e una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo	9
	Svolgimento di attività di studio e ricerca, di consulenza specialistica, di supporto agli organi di governo, di vigilanza e di ispezione comportanti un alto grado di autonomia operativa e un'elevata capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo	10
A.2. Competenza manageriale richiesta (max 10 punti)	Media	3
	Medio - Alta	6
	Elevata in termini di integrazione e coordinamento	10

B) Complessità organizzativa e gestionale (max 40 punti)

Il fattore complessità dell'assetto organizzativo e del processo decisionale si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile

Sottofattori	Grado di valutazione	Punteggio
B.1. Complessità e rilevanza	Bassa	5

strategica in relazione al programma di mandato dell'Organo di Governo (max 10 punti)		Media	7
		Alta	10
B.2. Complessità dei procedimenti amministrativi e/o del progetti gestiti (max 10 punti)		Bassa complessità con grado di discrezionalità "standard"	5
		Media complessità con significativo grado di discrezionalità	8
		Alta complessità con significativo grado di discrezionalità	10
B.3. Complessità del sistema di relazioni con soggetti interni ed esterni (max 10 punti)		Relazioni di tipo semplice solo interne o solo esterne implicanti una scarsa frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	2
		Relazioni di tipo semplice, sia interne che esterne, implicanti una scarsa frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	4
		Relazioni di tipo semplice, sia interne che esterne, implicanti una discreta frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	6
		Relazioni di tipo complesso, sia interne che esterne, implicanti una discreta frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	8
		Relazioni di tipo complesso, sia interne che esterne, implicanti una elevata frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	10
B.4 Complessità organizzativa (max 10 punti)	Numero dei dipendenti coordinati (max 2,5 punti)	Per ogni dipendente assegnato un punteggio di 0,2	Max 2,5 punti
	Inquadramento dei dipendenti coordinati (max 2,5 punti)	Prevalenza B	2,5
		Prevalenza C	1
		prevalenza D	0,5
	Complessità della struttura organizzativa (Max 5 punti)	Struttura semplice	1
		Struttura articolata in più servizi con attività omogenee	3
Struttura articolata in più uffici/servizi con attività eterogenee		5	

C) Responsabilità organizzativa (max 40 punti)

Il fattore responsabilità organizzativa si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

Sottofattori	Grado di valutazione	Punteggio
C.1. Centri di costo gestiti (max 10 punti)	Responsabilità di uno o più centri di costo sino a 50.000 euro	2
	Responsabilità di uno o più centri di costo da 50.001 a 100.000 euro	4
	Responsabilità di uno o più centri di costo da 100.001 a 500.000 euro	6

	Responsabilità di uno o più centri di costo oltre 500.001 euro	10
C.2. Grado di rischio della responsabilità penale, civile, contabile e amministrativa (max 15 punti)	BASSO	5
	MEDIO	10
	ELEVATO	15
C.3. Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna (max 15 punti)	BASSO	5
	MEDIO	10
	ELEVATO	15

Per ogni **incarico di E.Q.** viene attribuito un punteggio rapportato alla graduazione di cui sopra. Ad ogni punteggio corrisponde una fascia della retribuzione di posizione secondo la seguente tabella:

Punteggio attribuito alla valutazione	Fascia
fino a 50 punti	A
da 51 a 65 punti	B
da 66 a 80 punti	C
da 81 a 95 punti	D
Da 96 a 100 punti	E

Scheda di misurazione e pesatura dell'incarico di E.Q. di tipo A)

Direzione _____

Ufficio _____

Fattore di valutazione	Sottofattori	Grado di valutazione	punti	Punteggio assegnato	Punteggio complessivo
A. Competenza (max 20 punti)	A.1. Competenza professionale richiesta (max 10 punti)	Preparazione di base con cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	2		
		Preparazione di base con cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro	3		
		Preparazione di base con cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro	5		

		Svolgimento di attività richiedenti una elevata qualificazione professionale comportanti un discreto grado di autonomia operativa e una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo omogeneo	7		
		Svolgimento di attività richiedenti un'alta professionalità comportanti un discreto grado di autonomia operativa e una significativa capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo	9		
		Svolgimento di attività di studio e ricerca, di consulenza specialistica, di supporto agli organi di governo, di vigilanza e di ispezione comportanti un alto grado di autonomia operativa e un'elevata capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo	10		
	A.2. Competenza manageriale richiesta (max 10 punti)	Media	3		
		Medio – alta	6		
		Elevata in termini di integrazione e coordinamento	10		
Totale A					

Fattore di valutazione	Sottofattori	Grado di valutazione	punti	Punteggio assegnato	Punteggio complessivo
B. Complessità organizzativa e gestionale (max 40 punti)	B.1. Complessità e rilevanza strategica in relazione al programma di mandato del Sindaco Metropolitan (max 10 punti)	Bassa complessità e rilevanza strategica	5		
		Media complessità e rilevanza strategica	7		
		Alta complessità e rilevanza strategica	10		
	B.2. Complessità dei procedimenti amministrativi e/o dei progetti gestiti (max 10 punti)	Bassa	5		
		Media	8		
		Alta	10		

	B. 3. Complessità del sistema di relazioni con soggetti interni ed esterni (max 10 punti)		Relazioni di tipo semplice solo interne o solo esterne implicanti una scarsa frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	2		
			Relazioni di tipo semplice, sia interne che esterne, implicanti una scarsa frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	4		
			Relazioni di tipo semplice, sia interne che esterne, implicanti una discreta frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	6		
			Relazioni di tipo complesso, sia interne che esterne, implicanti una discreta frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	8		
			Relazioni di tipo complesso, sia interne che esterne, implicanti una elevata frequenza di rapporti con soggetti istituzionali e/o con l'utenza	10		
	B. 4. Complessità organizzativa (max 10 punti)	Numero dei dipendenti coordinati (max 2,5 punti)	Per ogni dipendente assegnato un punteggio di 0,2	Max 2,5 punti		
		Inquadramento dei dipendenti coordinati (max 2,5 punti)	Prevalenza B	2,5		
			Prevalenza C	1		
			Prevalenza D	0,5		
		Complessità della struttura organizzativa (max 5 punti)	Struttura articolata in più uffici con attività omogenee	3		
Struttura articolata in più uffici con attività eterogenee	5					
					Totale B	

Fattore di valutazione	Sottofattori	Grado di valutazione	Punti	Punteggio assegnato	Punteggio complessivo
	C. 1.	Responsabilità di un unico centro di costo sino a 50.000 euro	2		

Responsabilità organizzativa (max 40 punti)	Centri di costo gestiti (max 10 punti)	Responsabilità di uno o più centri di costo da 50.001 a 100.000 euro	4		
		Responsabilità di uno o più centri di costo da 100.001 a 500.000 euro	6		
		Responsabilità di uno o più centri di costo oltre 500.001 euro	10		
	C.2. Grado di rischio della responsabilità penale, civile, contabile e amministrativa (max 15 punti)	BASSO	5		
		MEDIO	10		
		ELEVATO	15		
	C.3. Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. (max 15 punti)	BASSO	5		
		MEDIO	10		
		ELEVATO	15		
	Totale C				

Totale Complessivo A + B + C = _____

ALLEGATO E

Criteria di valutazione delle prestazioni dei titolari di E.Q. di tipo A) e di tipo B)

[Abrogato dal Regolamento per la valutazione della Performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 55 del 06/03/2025]

ALLEGATO F

Criteria di misurazione e pesatura delle E.Q. di tipo B)

Il sistema di misurazione e pesatura delle posizioni organizzative si basa sui seguenti fattori:

- a) **Competenza:** punteggio massimo attribuibile 40 punti.
- b) **Complessità strategica e gestionale:** punteggio massimo attribuibile 30 punti.
- c) **Responsabilità:** punteggio massimo attribuibile 30 punti.

A) **Competenza (max 40 punti)**

Il fattore competenza si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

Sottofattori	Grado di valutazione	Punteggio
A.1. Competenza professionale richiesta (max 20 punti)	Competenze elevate acquisite attraverso la maturazione di esperienze lavorative, sia in enti pubblici che in aziende private, e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti)	Fino a 20 punti
	Competenze elevate e innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze lavorative, sia in enti pubblici che in aziende private, e con preparazione tecnico-professionale correlata al conseguimento di abilitazioni e all'iscrizione in albi (avvocato, ingegnere, architetto, commercialista, ecc.)	Da 21 a 40 punti

B) **Complessità strategica e gestionale (max 30 punti)**

Il fattore complessità dell'assetto organizzativo e del processo decisionale si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

Sottofattori	Grado di valutazione	Punteggio
B. 1. Complessità e rilevanza strategica in relazione al programma di mandato del Sindaco Metropolitano (max 15 punti)	Bassa complessità e rilevanza strategica	5
	Media complessità e rilevanza strategica	10
	Alta complessità e rilevanza strategica	15
B. 2. Complessità dei procedimenti amministrativi e/o dei processi e/o progetti gestiti (max 15 punti)	Bassa	5
	Media	10
	Alta	15

C) Responsabilità (max 30 punti)

Il fattore responsabilità organizzativa si articola nei seguenti sottofattori cui corrispondono diversi gradi di valutazione con relative griglie di punteggio attribuibile:

Sottofattori	Grado di valutazione	Punteggio
C.1. Centri di costo gestiti (max 10 punti)	Responsabilità di un unico centro di costo sino a 50.000 euro	2
	Responsabilità di uno o più centri di costo da 50.001 a 100.000 euro	4
	Responsabilità di uno o più centri di costo da 100.001 a 500.000 euro	6
	Responsabilità di uno o più centri di costo oltre 500.001 euro	10
C.2. Grado di rischio della responsabilità penale, civile, contabile e amministrativa (max 20 punti)	BASSO	5
	MEDIO	10
	MEDIO – ALTO	15
	ELEVATO	20

Per ogni elevata qualificazione viene attribuito un punteggio rapportato alla graduazione di cui sopra.

Ad ogni punteggio corrisponde una fascia della retribuzione di posizione secondo la seguente tabella:

Punteggio attribuito alla valutazione	Fascia
fino a 50 punti	A
da 51 a 65 punti	B
da 66 a 80 punti	C
da 81 a 95 punti	D
da 96 a 100 punti	E

Scheda di pesatura e di misurazione della E.Q. di tipo B)

Direzione _____

Denominazione Elevata Qualificazione _____

Fattore di valutazione	Sottofattori	Grado di valutazione	Punti	Punteggio assegnato	Punteggio complessivo
A. Competenza (max 40 punti)	A.1. Competenza professionale richiesta (max 40 punti)	Competenze elevate acquisite attraverso la maturazione di esperienze lavorative, sia in enti pubblici che in aziende private, e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti)	Fino a 20 punti		
		Competenze elevate e innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze lavorative, sia in enti pubblici che in aziende private, e con preparazione tecnico-professionale correlata al conseguimento di abilitazioni e all'iscrizione in albi (avvocato, ingegnere, architetto, commercialista, ecc.)	Da 21 a 40 punti		
					Totale A

Fattore di valutazione	Sottofattori	Grado di valutazione	Punti	Punteggio assegnato	Punteggio complessivo
B. Complessità strategica e gestionale (max 30 punti)	B.1. Complessità e rilevanza strategica in relazione al programma di mandato del Sindaco Metropolitan (max 15 punti)	Bassa complessità e rilevanza strategica	5		
		Media complessità e rilevanza strategica	10		
		Alta complessità e rilevanza strategica	15		
	B.2. Complessità dei procedimenti amministrativi	Bassa	5		
		Media	10		

	e/o dei progetti gestiti (max 15 punti)	Alta	15		
					Totale B

Fattore di valutazione	Sottofattori	Grado di valutazione	Punti	Punteggio assegnato	Punteggio complessivo
C. Responsabilità (max 30 punti)	C.1. Centri di costo gestiti (max 10 punti)	Responsabilità di un unico centro di costo sino a 50.000 euro	2		
		Responsabilità di uno o più centri di costo da 50.001 a 100.000 euro	4		
		Responsabilità di uno o più centri di costo da 100.001 a 500.000 euro	6		
		Responsabilità di uno o più centri di costo oltre 500.001 euro	10		
	C.2. Grado di rischio della responsabilità penale, civile e amministrativa (max 20 punti)	BASSO	5		
		MEDIO	10		
		MEDIO - ALTO	15		
		ELEVATO	20		
					Totale C

Totale complessivo A + B + C = _____

ALLEGATO X

DIREZIONE _____

Denominazione incarico E.Q. _____

Cognome e nome del candidato/della candidata _____

TABELLA COMPARATIVA DEI CRITERI PER L'INCARICO DI E.Q..

	Area di competenza	Indicatore Con riferimento all'incarico da ricoprire si valutano:	Giudizio con riferimento al Curriculum Vitae	Giudizio attribuito dal Dirigente
1	Titoli di studio	- Laurea specialistica - Laurea Magistrale - Laurea Vecchio Ordinamento - II laurea - Dottorato di ricerca - Master I, II livello - Corsi di specializzazione/perfezionamento universitari.	Assente Sufficiente Buono Ottimo	
2	Titoli professionali	- Abilitazioni professionali - Iscrizione ad albi - Certificazioni professionali.	Assente Sufficiente Buono Ottimo	
3	Grado di formazione e capacità di aggiornamento.	Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale (con riferimento all'argomento, durata, periodo di fruizione, ecc).	Assente Sufficiente Buono Ottimo	
4	Capacità di gestire processi e/o progetti complessi per il raggiungimento degli obiettivi.	- Incarichi nell'ambito di esecuzione di Opere pubbliche o servizi (RUP, DL, DEC), - Gestione di progetti etero finanziati, - Coordinamento di Unità di Progetto, - Coordinatore gruppi di lavoro tra amministrazioni - Coordinamento di gruppi di lavoro interdirezionali.	Assente Sufficiente Buono Ottimo	
5	Capacità nella gestione	N. di persone gestite in precedenti esperienze	Assente Sufficiente	

	delle risorse umane.		Buono Ottimo	
6	Capacità nella gestione delle risorse finanziarie	-Essere stato responsabile di procedimenti di spesa. -Capacità acquisite nella gestione delle entrate dell'Ente. -Capacità acquisite nella gestione del ciclo della spesa pubblica (dalla programmazione della spesa all'acquisto di lavori servizi e forniture, fino alla liquidazione e pagamento).	Assente Sufficiente Buono Ottimo	
7	Esperienza maturata nella P.A.	- Avere ricoperto incarichi dirigenziali o di E.Q. anche presso altre pubbliche amministrazioni; - Avere avuto attribuite funzioni delegate con poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna; - Coordinatore di Servizio /Ufficio non titolare di E.Q.	Assente Sufficiente Buono Ottimo	
8	Conoscenze linguistiche	Conoscenze certificate secondo il Quadro comune di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER) riconosciute dal MIUR.	Assente Sufficiente Buono Ottimo	
9	Conoscenze informatiche	Conoscenze certificate in materia informatica riconosciute dal MIUR.	Assente Sufficiente Buono Ottimo	
10	Valutazione complessiva del CV	Valutazione complessiva del Dirigente.	Assente Sufficiente Buono Ottimo	

Giudizio complessivo del Dirigente sul candidato / sulla candidata:

Il Dirigente
