



Città di Asola

Provincia di Mantova

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEL RELATIVO SISTEMA DI VALUTAZIONE

Premessa Il presente regolamento è volto a disciplinare i criteri e le modalità per il conferimento e la revoca degli incarichi di responsabilità delle strutture organizzative apicali (Aree) automaticamente incaricati di Elevata Qualificazione, in assenza di figure dirigenziali. Tali incarichi costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Il CCNL del comparto funzioni locali 2019-2021 è nuovamente intervenuto sulla disciplina giuridica ed economica degli incarichi (già) di posizione organizzativa (P.O.), oggi denominati di Elevata Qualificazione e che per comodità, nel presente Regolamento, sono denominate sempre con l'acronimo E.Q. L'assetto complessivo ed esaustivo di tale disciplina (Capo II del Titolo III del CCNL 16/11/2022, artt. 16 e ss.) resta, in linea di massima, analogo a quello (oggi espressamente disapplicato) a suo tempo rideterminato con il CCNL del precedente triennio 2016-2018 (artt. 13 e ss. del CCNL 21/5/2018). Il nuovo CCNL reca novità sui requisiti e le conoscenze richieste per l'attribuzione degli incarichi, notevolmente sviluppati rispetto al precedente assetto contrattuale delle P.O., in stretta correlazione all'introduzione, nel nuovo ordinamento professionale, dell'area "funzionari ed elevata qualificazione" (già categoria D). In particolare, il nuovo CCNL ha inteso migliorare e completare la pregressa disciplina – in via del tutto innovativa – attraverso importanti interventi, non solo sugli "scavalchi condivisi", ma anche sugli "scavalchi di eccedenza", al fine specifico di consentire agli enti una maggiore flessibilità di impiego delle professionalità disponibili, da un lato, e la giusta retribuzione dei relativi incarichi su più Amministrazioni, dall'altro, precedentemente assai compressa. La disciplina non modificata del precedente CCNL/2018 è stata interamente trasfusa negli articoli dal 16 al 20 del nuovo CCNL 2019-2021, con contestuale disapplicazione degli articoli 13, 14, 15, 17 e 18 del precedente.

Art. 1 - Tipologie di incarico

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono incarichi a termine, sono rinnovabili e si distinguono in gestionali e professionali, in relazione al contenuto delle prestazioni e alla relativa responsabilità per:

- 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 formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da curriculum.

2. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'area di appartenenza.

Art. 2 - Competenze dell'incaricato di Elevata Qualificazione

1. I Responsabili di Area ricoprono i posti apicali, e sono di competenza del responsabile l'organizzazione delle strutture di secondo livello (Settori) e la gestione delle relative risorse umane, tecniche e finanziarie. La gestione si realizza, a titolo esemplificativo, mediante:

- a. adozione delle determinazioni di spettanza, ivi comprese quelle concernenti la gestione finanziaria, sia sotto l'aspetto dell'entrata, per l'accertamento, che sotto l'aspetto della spesa, per l'impegno, unitamente a tutti gli atti consequenziali;

Piazza XX Settembre 1 - Asola - CAP 46041 - Tel. (0376) 733013 - Telefax (0376) 710415

Cod. Fisc. 81000370205 - Part. IVA 00158460204

web: www.comune.asola.mn.it

e-mail: segreteria@comune.asola.mn.it - e-mail: comuneasola@legalmail.it



Città di Asola

Provincia di Mantova

- b. espressione di pareri di regolarità tecnico e/o contabile sulle proposte di deliberazione;
- c. approvazione dei capitolati di pubblica fornitura e delle relative varianti, dei capitolati degli appalti di servizi;
- d. adozione di tutti gli atti a rilevanza esterna, ivi compresi i provvedimenti concessori ed autorizzativi, nonché i relativi atti di autotutela;
- e. attività istruttoria e preparatoria degli atti decisori degli organi politici mediante pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti e di contratti;
- f. predisposizione di strumenti operativi per realizzare gli indirizzi e verificare gli obiettivi assegnati;
- g. individuazione e nomina dei Responsabili dei procedimenti amministrativi nell'ambito dei Settori;
- h. elaborazione della proposta di bilancio annuale e pluriennale e concorso alla sua definizione sulla base delle direttive impartite dal Segretario Generale;
- i. presidenza e responsabilità delle procedure di gara e di concorso;
- j. stipulazione dei contratti, compresi i contratti di lavoro autonomo. I contratti individuali di lavoro sono stipulati dal Responsabile delle risorse umane;
- k. affidamento di incarichi a soggetti esterni;
- l. organizzazione e gestione delle risorse umane all'interno della propria Area in particolare, autorizzazione del lavoro straordinario, delle ferie e dei permessi, attribuzione dei trattamenti economici accessori, assegnazione di mansioni superiori e articolazione orari differenti di lavoro per esigenze di servizio;
- m. razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione delle procedure e delle metodologie di lavoro;
- n. controllo e verifica dei risultati dell'attività della struttura da effettuarsi quadrimestralmente anche attraverso relazioni;
- o. costante monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati;
- p. certificazione degli atti di competenza;
- q. irrogazione delle sanzioni disciplinari di competenza, in qualità di responsabile di Area;
- r. proposta delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono nominati anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- s. concorso alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e al controllo del rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- t. effettuazione della valutazione del personale assegnato, nel rispetto del principio del merito;
- u. rilascio di apposito attestato sulla professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o che andrà a ricoprire, in caso di mobilità;
- v. responsabilità delle eventuali eccedenze delle unità di personale che si dovessero presentare.
- w. Rilascio del nulla osta alla mobilità, che è di competenza del Responsabile delle Risorse Umane, sentito il Responsabile dell'area di competenza.

2. Il Responsabile dell'Area, in cui il dipendente lavora, nonché il responsabile preposto all'amministrazione generale del Settore Risorse Umane, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni in materia di assenze del personale; in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità del servizio, le eventuali condotte assenteistiche.



Città di Asola

Provincia di Mantova

3. Sono responsabili della gestione della struttura cui sono preposti, dei relativi risultati e della realizzazione dei progetti e degli obiettivi loro affidati; a tal fine concorrono collegialmente ognuno per la propria Area, sotto il coordinamento del Segretario Comunale alla predisposizione degli strumenti previsionali (Relazione Previsionale e Programmatica, Piano esecutivo di Gestione e Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

4. Sono responsabili della misurazione e valutazione delle performance individuali del personale assegnato e curano la valutazione del personale collegato a specifici obiettivi e alla qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa.

5. Ai Responsabili apicali sono attribuite le funzioni dirigenziali di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni e integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 3 - Definizione della struttura organizzativa

1. La Giunta comunale nell'ambito della definizione della propria struttura organizzativa:

- Istituisce le Aree (unità organizzative apicali), ai quali sono preposti i Responsabili, che ai sensi delle vigenti previsioni dei contratti di lavoro sono titolari di E.Q.; tali responsabili vengono nominati dal Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10, del T.U.E.L. (D.lgs. n. 267/2000), in conformità dei principi generali riportati dai succitati contratti e ai criteri e modalità operative di seguito esposti. Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del CCNL/2022, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di E.Q., nel senso che l'incarico di Responsabile ricevuto dal Sindaco attiva automaticamente la regolazione giuridica ed economica della E.Q.
- Individua le attività cui sono preposte le E.Q. di alta professionalità di cui all'art. 1 comma 1 lett. B del presente regolamento.

Art. 4 - Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

1. Le E.Q. sono conferibili al personale appartenente all'area dei funzionari o di elevata qualificazione (ex categoria D) dipendente dall'Ente o di altro Ente, nel caso di convenzioni di cui all'art. 30 del TUEL o di convenzione ai sensi art. 23 CCNL 16/11/2022 (scavalchi condivisi). Le E.Q. sono altresì conferibili agli istruttori (ex categoria C), nei casi previsti dal presente Regolamento, nel rispetto del CCNL 16/11/2022.

2. La titolarità della E.Q. può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 60 CCNL 16/11/2022 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 del D.lgs. 267/2000 o ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004 e s.m.i. (scavalco di eccedenza), appartenenti all'area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex categoria D) del sistema di classificazione personale.

3. I requisiti, di cui ai commi 1 e 2, devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso interno, volto alla formazione di una lista di aspiranti l'incarico, e alla data del conferimento negli altri casi.

Art. 5 - Procedure per il conferimento degli incarichi

Piazza XX Settembre 1 - Asola - CAP 46041 - Tel. (0376) 733013 - Telefax (0376) 710415

Cod. Fisc. 81000370205 - Part. IVA 00158460204

web: www.comune.asola.mn.it

e-mail: segreteria@comune.asola.mn.it - e-mail: comuneasola@legalmail.it



Città di Asola

Provincia di Mantova

1. L'ente procede prima della scadenza delle nomine dei Responsabili delle aree, all'emissione di un avviso interno al fine di acquisire la disponibilità degli aspiranti alle nuove nomine. Dell'avviso viene data diffusione al personale dell'area dei funzionari e di Elevata Qualificazione (ex categoria D).
2. All'avviso potrà partecipare: il personale appartenente all'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) dell'Ente, il personale dell'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) dell'Ente con cui è in essere una gestione associata ex art. 30 del TUEL, il personale in scavalco condiviso e il personale in scavalco di eccedenza.
3. Entro il termine di sette giorni di scadenza, previsto dall'avviso, gli aspiranti dovranno presentare apposita domanda corredata dal curriculum professionale e formativo debitamente firmato.
4. Non verranno prese in considerazione domande pervenute fuori termine o redatte con modalità diverse da quelle previste dall'avviso interno.
5. Il Servizio risorse umane provvede alla predisposizione di una lista di aspiranti in possesso dei requisiti di ammissione.
6. Per la copertura di ciascun incarico, il Sindaco con il supporto del servizio Personale/Segretario Comunale, prende in esame la lista degli aspiranti; analizza quindi i curricula ed eventualmente i fascicoli personali degli stessi, comprese le schede di valutazione della performance individuale, e dei requisiti generali per l'accesso, come da allegato 2, in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare, tenendo conto dei seguenti fattori:
 - della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - dei requisiti culturali posseduti,
 - le attitudini e le capacità professionali;
 - le esperienze acquisite.Successivamente procede ad effettuare un colloquio per individuare il soggetto da incaricare per il ruolo di responsabile di EQ.
7. Nel caso di più soggetti richiedenti il conferimento del medesimo incarico, la metodologia e i punteggi sono stabiliti nell'allegato "Procedure per il conferimento degli incarichi", che forma parte integrante e sostanziale del presente Regolamento.
8. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.
9. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più E.Q. (ex categoria D) (procedura deserta) il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente da incaricare nei casi previsti dal CCNL/2022.
10. Ove possibile, in relazione all'assetto organizzativo, si potrà prevedere la rotazione dei titolari di Elevata Qualificazione di tipologia a), qualora siano opportune misure organizzative preventive di dinamiche improprie nella gestione amministrativa.
11. Si prescinde dalla selezione diretta ad individuare i potenziali titolari di E.Q. di tipologia a), quando i dipendenti in possesso dei requisiti corrispondono al numero delle E.Q. istituite ai sensi dell'art. 1.

Piazza XX Settembre 1 - Asola - CAP 46041 - Tel. (0376) 733013 - Telefax (0376) 710415

Cod. Fisc. 81000370205 - Part. IVA 00158460204

web: www.comune.asola.mn.it

e-mail: segreteria@comune.asola.mn.it - e-mail: comuneasola@legalmail.it



Città di Asola

Provincia di Mantova

12. Gli incarichi di E.Q. sono rinnovabili con atto scritto e motivato subordinatamente alla valutazione positiva al termine dell'incarico già conferito. In tal caso si prescinde dalla selezione.

Art. 6 - Conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di E.Q. sono conferiti automaticamente ai Responsabili di Area nominati con decreto del Sindaco, notificato, che identifica, tra l'altro:

- i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico;
- il soggetto incaricato della sua sostituzione nei casi di assenza o impedimento temporanei (fino a 60 giorni), individuato tra altra Elevata Qualificazione.

2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire, secondo quanto disposto dal presente regolamento.

Art. 7 – Durata e revoca degli incarichi

1. L'incarico di E.Q. ha una durata minima di anni uno e potrà avere durata non superiore a tre anni.

2. L'incarico può essere rinnovato fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco.

3. Il Sindaco neo eletto provvede alla nomina o conferma dei Responsabili di Area entro 120 giorni dal suo insediamento, secondo le modalità e i criteri del presente articolo. Fino alla nuova nomina o conferma, restano in carica i Responsabili precedentemente nominati.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza come indicato nell' art. 38 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, per:

- a) valutazione annuale gravemente negativa (inferiore a 7/10);
- b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa;
- c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
- d) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- e) intervenuti mutamenti organizzativi.

5. La revoca deve essere effettuata con atto scritto e motivato, secondo la procedura prevista nell'art. 18, commi 3 e 5, del CCNL 16/11/2022, che qui si intendono pienamente richiamate.

6. La revoca dell'incarico di EQ comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola categoria di appartenenza.

7. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, qualora ne sorgano le condizioni, gli incaricati di E.Q. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio segreteria) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del D.lgs. 8



Città di Asola

Provincia di Mantova

aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione Trasparente*.

8. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:

- a) passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 50%, fatto salvo quanto precisato all'art. 10, comma 8, del presente regolamento;
- b) cessazione del rapporto di lavoro;
- c) revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al comma 4 del presente articolo;
- d) rinuncia all'incarico da parte del titolare, prevista al successivo art. 8.

Art 8 – Rinuncia all'incarico

1. Il titolare di E.Q., solo qualora si tratti di posizione di alta professionalità, può proporre una rinuncia all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 60 giorni.

2. È, in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

Art. 9 - Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. Salvo diverse disposizioni normative, anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della E.Q. continuativa e superiore a 60 giorni allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione.

2. Fermo restando il trattamento economico come disciplinato dalle norme in vigore, la Retribuzione di Posizione è corrisposta al titolare di E.Q. anche nei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità e per i primi trenta giorni di astensione facoltativa, in caso di ricovero ospedaliero, in caso di patologie gravi per le quali sono richieste terapie salvavita e in caso di assenza causata da infortunio sul lavoro, purché in vigenza dell'incarico.

3. In tal caso il Sindaco può attribuire con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico, in via prioritaria ad altro incaricato di E.Q. e in subordine ad altro dipendente appartenente all'area dei funzionari o dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) o degli istruttori (ex categoria C), purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al Segretario o ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti.

4. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato un ulteriore importo nella misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*, come definita in sede di contrattazione decentrata integrativa.

5. Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim* a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante potrà confluire nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q., secondo quanto previsto nel contratto decentrato integrativo.



Città di Asola

Provincia di Mantova

6. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare i dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

7. Nell'ipotesi di conferimento dell'incarico ad altro dipendente appartenente all'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D), allo stesso spetta la retribuzione di posizione nel valore della E.Q. sostituita e la retribuzione di risultato riferite al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quelle non corrisposte al sostituito, a seguito di valutazione annuale. Nel caso di sostituzioni con dipendente dell'area degli istruttori (ex Cat. C) la retribuzione di posizione e di risultato dovrà essere calcolata nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.

8. Nel caso di sostituzioni con il Segretario comunale la retribuzione di posizione e di risultato dovrà essere calcolata nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 10 - Valore delle retribuzioni delle EQ

1. L'importo della retribuzione di posizione delle E.Q., prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL 16/11/2022, varia da un minimo di 5.000,00 ad un massimo di 18.000,00 euro, annui lordi per tredici mensilità. Per il Comune di Asola si confermano i limiti minimi e massimi previsti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in 5.000,00 e 16.000,00 euro.

2. In presenza di un incarico a dipendente in convenzione (scavalco condiviso) o in scavalco di eccedenza si rimanda alle norme del CCNL/2022 ai fini dell'importo massimo spettante.

3. Oggetto della valutazione è la posizione di responsabilità ricoperta e non la persona.

4. La graduazione delle E.Q. avviene con la metodologia di cui all'allegato n. 3, che forma parte integrante e sostanziale del presente regolamento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.

5. Il Nucleo di Valutazione, supportato dal Segretario Comunale, compila la scheda dei punteggi assegnati a ciascun Settore, che determineranno l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione da corrispondersi per tredici mensilità.

6. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dai vigenti CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL/2022, nel rispetto di quanto indicato nel contratto collettivo integrativo.

7. L'orario di lavoro dell'incaricato di E.Q. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'eventuale prestazione oraria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, eccedente rispetto all'orario del dipendente incaricato di Elevata Qualificazione, non dà diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.

8. L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno; in caso di tempo parziale l'importo della retribuzione



Città di Asola

Provincia di Mantova

di posizione viene ridotto proporzionalmente; nei casi di servizi in convenzione con altri enti o di convenzioni ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022, l'incarico di E.Q. riferito al Comune di Asola, può essere attribuito anche con percentuali inferiori al 50%.

9. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL/2022, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. sono stabiliti nel CCI.

10. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, il Nucleo di Valutazione, supportato del Segretario Comunale, provvederà ad effettuare la valutazione delle E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione termina con l'adozione di un verbale trasmesso al Sindaco e alla Giunta.

11. La graduazione della retribuzione di risultato e la scheda di valutazione annuale delle E.Q. sono riportate nell'allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

12. La Retribuzione di Risultato non è direttamente collegata alla durata del rapporto di lavoro e/o alla presenza in servizio. Il Nucleo di Valutazione, in sede di valutazione annuale, tenuto conto della durata complessiva del servizio, predispone la scheda di valutazione quando i risultati sono stati comunque conseguiti. Il Nucleo di Valutazione può anche certificare il mancato raggiungimento dei risultati, a fronte dei quali non è corrisposta la retribuzione di risultato.

13. La retribuzione di posizione e di risultato sono riproporzionate in base alla ridotta prestazione lavorativa.

14. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di E.Q. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75. L'importo della retribuzione di posizione potrà essere riproporzionato ai fini del rispetto dei vigenti limiti del salario accessorio. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato E.Q., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL 16/11/2022.

Art. 11 - Mutamenti organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso della singola Area, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione; la nuova graduazione, accertata dal Nucleo di Valutazione, supportato dal Segretario Comunale, potrà avvenire in contraddittorio con il personale interessato, con il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione.

Art. 12 - Valutazione dei risultati e delle attività

1. Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta e i risultati raggiunti dal titolare di E.Q. sono soggetti a:

a) specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;



Città di Asola

Provincia di Mantova

b) eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.

2. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della retribuzione di risultato.

3. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Art. 13 - Procedure per la Selezione dell'incaricato

1. La scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere, al quale affidare la responsabilità di un Settore e quindi automaticamente l'incarico di E.Q. avviene in maniera selettiva, tenuto conto dei seguenti fattori:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- adeguatezza delle conoscenze teoriche e dei requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
- attitudini, capacità professionali e organizzative richieste per la posizione da ricoprire;
- esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare e agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia e il livello di responsabilità effettivamente raggiunti e assicurati dal dipendente.

2. Il requisito necessario per poter partecipare alle selezioni è l'inquadramento nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. La procedura è stabilita nel documento Allegato 2, che forma parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

4. A tal fine sarà predisposto un avviso interno, corredato dal modulo di domanda, pubblicato per almeno 7 giorni all'albo pretorio e comunicato, tramite e-mail istituzionale, a tutti i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, con l'indicazione delle Aree, dei requisiti di accesso e del termine di presentazione delle domande.

5. Il dipendente potrà presentare domanda per una o più Aree, con istanze separate, allegando *curriculum* professionale e motivazioni personali a supporto di ogni singola domanda e ogni altro documento ritenuto necessario.

6. Potranno partecipare alle selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto negli ultimi 3 anni valutazioni positive pari almeno al 70% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione;
- b) insussistenza di condizioni ostative previste dal piano triennale di prevenzione della corruzione per le aree ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi 3 anni;
- d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.lgs 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e smi;

7. Il Segretario Comunale, con il supporto del servizio Personale, provvede alla valutazione delle istanze pervenute, redigendo il relativo verbale, che sarà consegnato al Sindaco, il quale, con proprio decreto motivato, provvederà alla nomina dei Responsabili dei Settori *intuitu personae*, ritenendo di particolare rilevanza le qualità personali dei soggetti.



Città di Asola

Provincia di Mantova

8. In caso di assenza di domande (procedura deserta) il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, alla nomina dei Responsabili dei Settori *intuitu personae*, scegliendo tra i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione. Il dipendente non può rifiutare l'incarico, se non in presenza di gravi, documentate e motivate ragioni personali, familiari e/o di salute.

9. Potranno partecipare alla selezione anche i dipendenti in scavalco condiviso o in scavalco di eccedenza.

Art. 14 - Criteri per la nomina di dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori

1. Qualora nel Settore non siano presenti dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o, se presenti, risultino privi della necessaria esperienza e competenza, il Sindaco, con proprio motivato decreto, potrà nominare un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori, che sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:

- Esperienza almeno triennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;
- Elevate capacità organizzative dimostrate nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- In possesso dei requisiti di cui al comma 6 del precedente articolo 13.

Art. 15 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dalla data di approvazione.

2. La presente disciplina sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente regolamento.



Città di Asola

Provincia di Mantova

Allegato 1

1- La valutazione della performance dei Responsabili di EQ: principi

Secondo il principio stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 150 / 2009, come modificato dal D. Lgs.74 / 2017, il Nucleo di Valutazione provvede al monitoraggio della performance, verificando l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento, pertanto, secondo quanto stabilito dall'art. 7 c. 1 e c. 2 lett. a) del citato D. Lgs. 150 / 2009 s.m.i., effettua la valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale, al fine di proporre all'Amministrazione la valutazione dei dirigenti di vertice.

Applicando il sistema di valutazione approvato dal Comune di Asola con DGC n. 107/2019, il Nucleo di Valutazione valuta la performance del personale Responsabile di EQ in relazione a:

a) performance individuale, collegata a indicatori di performance, raggiungimento di specifici obiettivi individuali, qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori. Gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali (art. 9 D. Lgs. 150 / 2009 s.m.i.);

b) performance organizzativa, relativa all'attuazione di politiche e al conseguimento di obiettivi collegati a bisogni ed esigenze della collettività, all'attuazione di piani e programmi, al miglioramento dell'organizzazione, allo sviluppo dei rapporti con cittadini ed altri soggetti (portatori di interessi o "stakeholders"), all'efficienza nell'impiego delle risorse, alla qualità e quantità dei servizi erogati ed al raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8 D. Lgs. 150 /2009 s.m.i.).

Ove possibile, a norma dell'art. 14 c. 4-bis del citato D. Lgs. 150 / 2009 s.m.i., ai fini della valutazione, il Nucleo di Valutazione deve tener conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi svolti.

2- La valutazione della performance dei Responsabili di EQ: risultati e comportamenti attesi

Ai sensi dell'art. 9 c. 1 del D. Lgs. 150 / 2009, come modificato dal D. Lgs. 74 / 2017, la valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Applicando tale norma, il sistema di valutazione dei Responsabili di EQ è articolato in 4 ambiti, per ciascuno dei quali sono stati individuati specifici parametri di valutazione. Attribuendo un peso percentuale a ciascun parametro, la valutazione complessiva risulta come media delle valutazioni relative ai vari parametri ponderata per i pesi attribuiti agli stessi parametri.

La valutazione si realizza mediante una scheda riconducibile al modello allegato "*Scheda valutazione dei responsabili di area con incarico di EQ*"



Città di Asola

Provincia di Mantova

3- La valutazione della performance dei Responsabili di EQ: raggiungimento obiettivi

Il Nucleo di Valutazione valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi in capo ai Responsabili di EQ in termini di percentuale, vedi allegato schema degli obiettivi. La percentuale di raggiungimento di un obiettivo deve essere frutto di un calcolo matematico oggettivo, riferito all'indicatore che era stato specificato nel Piano degli Obiettivi, ultima versione approvata, per quell'obiettivo.

Se non è possibile misurare matematicamente il grado di raggiungimento dell'obiettivo, si assumono le seguenti misure:

- nulla (raggiungimento 0%): nessuna attività è stata intrapresa per raggiungere l'obiettivo;
- solo progettazione (raggiungimento 25%): sono state programmate le attività necessarie al raggiungimento dell'obiettivo, ma nulla è stato fatto;
- parziale realizzazione (raggiungimento 50%): l'obiettivo è stato raggiunto parzialmente, ma non ancora in maniera tale da poter prevedere un suo prossimo completamento;
- quasi realizzazione (raggiungimento 75%): l'obiettivo è stato raggiunto parzialmente, in maniera tale da poter prevedere un suo prossimo completamento;
- completa realizzazione (raggiungimento 100%): l'obiettivo è stato completato entro la scadenza prevista.

Agli obiettivi raggiunti dopo la scadenza prevista, il Nucleo di Valutazione attribuisce un grado di raggiungimento percentuale inferiore a 100%, determinato valutando l'importanza della scadenza e gli effetti del mancato rispetto della stessa scadenza.

Qualora, in corso d'anno, un obiettivo venga meno per volontà politica, anche se non formalizzata in una nuova revisione del Piano degli Obiettivi, il Nucleo di Valutazione può attribuire a quell'obiettivo peso 0, escludendolo così dai conteggi ai fini della valutazione del Responsabile di EQ.

La valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi in capo ad un Responsabile di EQ è data dal grado di raggiungimento dei singoli obiettivi, ponderato per il peso attribuito a ciascun obiettivo nel Piano degli Obiettivi, ultima revisione approvata, fatto salvo quanto previsto dal comma precedente.

4- La valutazione della qualità della prestazione individuale dei Responsabili di EQ

Premesso che, in assenza di specifici indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, la performance relativa all'ambito organizzativo, di cui al paragrafo 2 c. 1 lett. a), intesa quale performance complessiva dell'Area \ Settore di EQ, viene valutata come grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del Responsabile, intesi come obiettivi di Area \ Settore, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, valutati come descritto sopra, e degli altri ambiti di valutazione illustrati al precedente punto, la valutazione complessiva dei responsabili di EQ risulta quindi dalla valutazione dei seguenti campi e dei rispettivi parametri di valutazione:

Piazza XX Settembre 1 - Asola - CAP 46041 - Tel. (0376) 733013 - Telefax (0376) 710415

Cod. Fisc. 81000370205 - Part. IVA 00158460204

web: www.comune.asola.mn.it

e-mail: segreteria@comune.asola.mn.it - e-mail: comuneasola@legalmail.it



Città di Asola

Provincia di Mantova

A) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI;

B) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI:

- 1) Capacità professionali: miglioramento qualitativo dei servizi, secondo efficacia, efficienza ed economicità;
- 2) Capacità manageriali: flessibilità nell'affrontare problemi ed emergenze;
- 3) Capacità professionali: tempestività nell'accogliere le innovazioni;
- 4) Capacità manageriali: impegno personale e autorevolezza dimostrata nello svolgimento delle proprie funzioni;

C) CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI:

- 1) Capacità di gestione delle risorse umane: incontri periodici, gestione conflittualità, motivazione;
- 2) Capacità di assegnazione obiettivi e valutazione differenziata dei collaboratori.

Il Nucleo di Valutazione, al fine di misurare la capacità e l'abilità del Responsabile di EQ. a rispondere alle finalità sottese ad ogni parametro, si avvale di indicatori precostituiti (atti, iniziative, proposte, soddisfazione utenti ecc.) senza associare automaticamente la valutazione ai valori numerici degli indicatori (salvo il caso di indicatori di tipo finanziario o temporale), ma inserendo e valutando questi ultimi nel contesto della direzione manageriale. Allo scopo, il Nucleo di Valutazione si avvale anche dell'attività di autovalutazione del Responsabile di EQ.

La valutazione complessiva della Qualità della prestazione individuale è il risultato della valutazione assegnata per ciascuno dei campi indicati sopra, la quale, a sua volta, deriva dalla valutazione assegnata per ognuno dei parametri in esso compresi.

Per ciascun parametro viene assegnata una valutazione da 1 a 100. Assegnata la valutazione riferita a ciascun parametro, avvalendosi degli indicatori numerici di fascia, si ottiene la valutazione media pesata riferita a ciascun campo. Successivamente viene calcolata la media delle valutazioni attribuite per ciascun campo, ponderata per i pesi attribuiti ai diversi indicatori, la quale costituisce la valutazione finale riferita alla qualità della prestazione individuale.

Di seguito gli schemi utilizzati per la valutazione.



Città di Asola

Provincia di Mantova

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILI DI AREA CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

A-SCHEDA OBIETTIVI

Obiettivo	Parametro di valutazione	Soggetti coinvolti	Fase	Peso fase	Descrizione Fase	Scadenza	Peso proposto da Responsabili	Peso proposto dalla Giunta	Peso determinato dal Nucleo

Piazza XX Settembre 1 - Asola - CAP 46041 - Tel. (0376) 733013 - Telefax (0376) 710415

Cod. Fisc. 81000370205 - Part. IVA 00158460204

web: www.comune.asola.mn.it

e-mail: segreteria@comune.asola.mn.it - e-mail: comuneasola@legalmail.it



Città di Asola

Provincia di Mantova

B-SCHEDA DEI COMPORTAMENTI E CONCLUSIVA

Elementi valutati	Peso	Valutazione (0 - 100)	Punteggio
A) GRADO RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI	50%		0,0
B) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	34%	0	0,0
1. Capacità professionali: miglioramento qualitativo dei servizi, secondo efficacia, efficienza ed economicità;	8,5%		0,0
2. Capacità manageriali: flessibilità nell'affrontare problemi ed emergenze;	8,5%		0,0
3. Capacità professionali: tempestività nell'accogliere le innovazioni;	8,5%		0,0
4. Capacità manageriali: impegno personale e autorevolezza dimostrata nello svolgimento delle proprie funzioni;	8,5%		0,0
C) CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	16%	0	0,0
1. Capacità di gestione delle risorse umane: incontri periodici, gestione conflittualità, motivazione;	8,0%		0,0
2. Capacità di assegnazione obiettivi e valutazione differenziata dei collaboratori.	8,0%		0,0

PUNTEGGIO RISULTANTE	100%	0
-----------------------------	-------------	----------

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI EQ. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Entro 10 giorni dal ricevimento della proposta definitiva di valutazione, il Responsabile di EQ. può inviare al Sindaco osservazioni od opposizioni alla stessa, per motivi procedurali e/o sostanziali, al fine di ottenere una revisione della stessa in senso più favorevole.

Il Sindaco, se ritiene non infondata la richiesta, la trasmette entro i successivi 10 giorni al Nucleo di Valutazione, il quale provvede quanto prima ad invitare il Responsabile di EQ. ad un colloquio finalizzato ad un esame collegiale delle osservazioni od opposizioni e all'eventuale componimento del dissidio. Al colloquio il Responsabile di EQ. può farsi accompagnare da un rappresentante sindacale di sua fiducia. Del colloquio e dei suoi esiti è formato processo verbale a cura del Nucleo di Valutazione.

Il verbale con le conclusioni del tentativo di conciliazione è inviato immediatamente agli interessati e al Sindaco.



Città di Asola

Provincia di Mantova

Allegato 2

Procedure per il conferimento degli incarichi

Il Sindaco, sulla base di un'istruttoria interna dell'ufficio personale acquisisce i Curricula dei dipendenti dell'ente inquadrati nell'area dei funzionari ed Elevata Qualificazione, procede ad effettuare un colloquio e ad individuare il soggetto da incaricare come EQ, tenendo conto dei requisiti generali per l'accesso all'incarico come indicati nell'articolo 13 e declinati secondo la tabella sotto riportata, e dell'esito del colloquio stesso.

In funzione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, sono valutati i sotto indicati requisiti culturali, professionali e di esperienza, attribuendo i punteggi riportati in tabella. Il Sindaco, con proprio decreto motivato, provvederà alla nomina dei Responsabili dei Settori *intuitu personae*, ritenendo di particolare rilevanza le qualità personali dei soggetti.

a) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI	PUNTEGGIO MAX 15
Titolo di studio: Diploma di laurea	Punti 12
Diploma di scuola media superiore	Punti 6
Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta	Punti 3

b) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI	PUNTEGGIO MAX 40
Grado di competenza specialistico – professionale rispetto alle funzioni da svolgere	Da 1 a 10
Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate	Da 1 a 10
Capacità relazionale con gli amministratori, segretario, colleghi / collaboratori, con gli utenti e cittadinanza	Da 1 a 10
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	Da 1 a 10

c) LE ESPERIENZE ACQUISITE	PUNTEGGIO MAX 10
Esperienza acquisita presso il Comune nella categoria D nelle mansioni concernenti servizi costituenti l'area organizzativa	1 punti per anno
Esperienza acquisita in qualità di EQ	3 punti per anno
Esperienza acquisita presso il Comune nella categoria C nelle mansioni concernenti servizi costituenti l'area organizzativa (non EQ.)	0,50 punti per anno

Punteggio totale	
------------------	--



Città di Asola

Provincia di Mantova

Allegato 3

GRADUAZIONE DELLE E.Q.

Il Nucleo di Valutazione redige un'apposita pesatura delle EQ e propone al Sindaco le indennità di posizione da riconoscere ai diversi Responsabili.

La pesatura delle EQ è determinata in base alla metodologia specifica illustrata nell'allegato A) del DISCIPLINARE SUL SISTEMA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, approvato con DGC 107/2019, che porta alla compilazione della scheda allegata al presente regolamento. In base al punteggio risultante da tale scheda, per ciascuna EQ l'indennità di posizione proposta dal Nucleo di Valutazione sarà determinata dalla seguente formula:

$$X = R_{min} + ((P - P_{min}) \times (R_{max} - R_{min})) / (P_{max} - P_{min})$$

X = Indennità di Posizione risultante

P = punteggio ottenuto dalla scheda

R_{min} = Indennità di EQ minima

R_{max} = Indennità di EQ massima

P_{min} = Punteggio minimo possibile

P_{max} = Punteggio massimo possibile

Le indennità di EQ minima (R_{min}) e massima (R_{max}) sono definite, in base alla categoria di appartenenza del dipendente, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 16/11/2022.

La pesatura avviene a cura del Nucleo di Valutazione, sviluppa una serie di sottofattori, per ciascuno dei seguenti fattori di valutazione:

- PESO 300 . **DIMENSIONE**
- PESO 500 . **RESPONSABILITA' E RELAZIONI**
- PESO 400 . **PROFESSIONALITA'**
- PESO 800 . **GESTIONE**

Per ciascun sotto fattore sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 2000.



Città di Asola

Provincia di Mantova

PESATURA RESPONSABILI DI EQ PER AREA DEL COMUNE DI ASOLA

Elementi valutati	Peso	Punteggio minimo	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
DIMENSIONE	15,0%	30,0	300,0	0,0
N° dipendenti	20,0%	6,0	60,0	
Suddivisione per categorie	10,0%	3,0	30,0	
N° uffici (sedi, unità locali, sportelli, ...)	40,0%	12,0	120,0	
N° professionisti e collaboratori coordinati	10,0%	3,0	30,0	
N° capitoli assegnati a PEG	20,0%	6,0	60,0	
RESPONSABILITA' E RELAZIONI	25,0%	50,0	500,0	0,0
Responsabilità amministrativa - contabile	25,0%	12,5	125,0	
Responsabilità civile	10,0%	5,0	50,0	
Responsabilità penale	15,0%	7,5	75,0	
Responsabilità organizzativa	25,0%	12,5	125,0	
Relazioni esterne	25,0%	12,5	125,0	
PROFESSIONALITA'	20,0%	40,0	400,0	0,0
Titolo di Studio	10,0%	4,0	40,0	
Albi Professionali	10,0%	4,0	40,0	
Sapere	10,0%	4,0	40,0	
Saper fare	35,0%	14,0	140,0	
Saper essere	35,0%	14,0	140,0	
GESTIONE	40,0%	80,0	800,0	0,0
Gestione procedimenti	40,0%	32,0	320,0	
Progetti finanziati	15,0%	12,0	120,0	
Controllo atti	9,0%	7,2	72,0	
Controllo Risorse Umane	9,0%	7,2	72,0	
Controllo finanze	8,5%	6,8	68,0	
Controllo strumenti	8,5%	6,8	68,0	
Reperibilità e disponibilità particolari	5,0%	4,0	40,0	
Complessità dello scenario di settore	5,0%	4,0	40,0	
PUNTEGGIO RISULTANTE		200,0	2.000,0	0,0
Minima indennità possibile				€ 5.000,00
Massima indennità possibile				€ 16.000,00
Maggiorazione per servizi in convenzione (Max 30%)				0,00%
INDENNITA' DI POSIZIONE				€ 0,00