

# **ALLEGATO 3 AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

## **Disciplina**

### **Incarichi di Elevata Qualificazione**

#### **Articolo 1**

##### **Definizione**

L'incarico di "Elevata Qualificazione", con assunzione di responsabilità di prodotto e di risultato, consiste nello svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività di seguito elencate:

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

La Civica Amministrazione, in relazione alle strutture organizzative definite dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e previste nella microstruttura dell'Ente, individua le posizioni di Elevata qualificazione ai sensi degli artt. 41 e 42 del citato Regolamento.

#### **Articolo 2**

##### **Procedura per il conferimento**

Il procedimento si attiva con la pubblicazione sul sito intranet del Comune di Genova della scheda descrittiva della posizione di Elevata Qualificazione.

La Direzione competente in materia di personale dà notizia dell'avvenuta pubblicazione ai Dirigenti che provvedono a darne immediata comunicazione ai dipendenti della propria struttura.

L'Ufficio Organizzazione ne dà comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

L'avviso viene pubblicato unitamente all'elenco degli indirizzi delle strutture a cui inviare le domande e alle schede descrittive degli incarichi di elevata qualificazione con l'indicazione della durata, della fascia retributiva cui è correlata l'indennità della posizione e dei requisiti.

Il dipendente interessato può proporre la propria candidatura per un massimo di tre posizioni.

La manifestazione d'interesse deve essere inoltrata al Direttore di Area e al Dirigente responsabile della struttura ove la posizione è stata istituita e, per conoscenza, alla Direzione competente in materia di personale e alla struttura di appartenenza del candidato, anche tramite e-mail. Dovrà essere allegato il curriculum vitae debitamente compilato ed estratto dalla intranet

### **Articolo 3**

#### **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

L'incarico può essere conferito al personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:

- Essere in servizio da almeno 24 mesi nella Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (il requisito dell'anzianità nell'area può essere sostituito, limitatamente a 12 mesi, con specifica esperienza maturata anche all'esterno dell'ente);
- Essere titolare di contratto a tempo pieno o assicurare il rientro a tempo pieno in caso di conferimento dell'incarico;
- Essere in servizio attivo presso l'amministrazione alla data di scadenza del termine per la presentazione della manifestazione di interesse;
- Essere in possesso delle caratteristiche previste nella descrizione del profilo del potenziale titolare della posizione da ricoprire;
- Non aver riportato, nel biennio precedente la data di scadenza del termine ultimo di presentazione delle manifestazioni di interesse, provvedimenti disciplinari superiori alla multa, in analogia a quanto disciplinato dall'art 14 del CCNL 2019-2021, relativo alle Progressioni economiche all'interno delle Aree. Tale requisito deve sussistere dal momento della formale assunzione e fino alla scadenza dell'incarico;
- Non ricadere nei casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

### **Articolo 4**

#### **Conferimento degli incarichi**

I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 3 sono 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 considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:

- titolo di studio e titolo professionale adeguati allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- esperienza lavorativa acquisita nello svolgimento di attività attinenti all'incarico;
- soft skills, meglio dettagliate nelle schede descrittive delle posizioni;

Il Dirigente della struttura di riferimento, con il supporto dell'Ufficio Organizzazione, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 3 e alla valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

Gli incarichi di EQ sono conferiti dal Direttore dell'Area, su proposta del dirigente di riferimento, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal pre-

sente documento, con atto scritto e motivato, possono essere eventualmente prorogati su disposizione dell'Ufficio competente in materia di personale.

L'incarico nella stessa posizione può essere confermato, di regola, per un massimo di due volte.

In caso di assegnazione dell'incarico a dipendente di altra struttura organizzativa, il Dirigente interessato dovrà, prima del conferimento, concordare, sentita la Direzione competente in materia di personale, modalità di trasferimento e tempistiche che garantiscano la continuità del servizio in entrambe le strutture.

Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione, come individuati all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, agevola la rotazione dell'incarico e collabora affinché venga salvaguardata la continuità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Nel caso si rendesse vacante l'incarico di elevata qualificazione nel periodo di durata dell'incarico (revoca, dimissioni, trasferimento, part-time, pensionamento), si potrà attingere ai candidati idonei scaturiti dalla medesima procedura di valutazione, fatta salva la facoltà di attivare un nuovo procedimento. In entrambi i casi l'incarico conferito avrà durata residuale fino alla scadenza dell'incarico di elevata qualificazione resosi vacante.

## **Articolo 5**

### **Revoca degli incarichi**

Gli incarichi possono essere revocati prima della loro naturale scadenza con atto scritto e motivato, per:

- valutazione annuale negativa della performance individuale, come definita dal sistema di valutazione;
- grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e alle responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di elevata qualificazione;
- inosservanza delle direttive ricevute;
- grave e reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente l'inadeguatezza delle attività poste in essere in relazione agli obiettivi assegnati;
- intervenuti mutamenti organizzativi.

La revoca dell'incarico di elevata qualificazione comporta la perdita dell'indennità di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo. L'Amministrazione agevola l'eventuale trasferimento volontario del dipendente.

## **Articolo 6**

### **Sostituzione**

In caso di assenza del titolare dell'incarico di elevata qualificazione continuativa, superiore ai 30 giorni, l'Ente può attribuire ad interim, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive ad,



altro titolare di incarico di elevata qualificazione in possesso delle competenze professionali e dell'esperienza a suo tempo richieste per il conferimento della posizione in oggetto.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, all'incaricato è assegnato un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ in oggetto.

La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi; eventualmente prorogabile per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

## **Art. 7**

### **Rinuncia all'incarico**

Il titolare di incarico di elevata qualificazione può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare al Dirigente Responsabile della struttura che ha conferito l'incarico nel rispetto delle garanzie procedurali previste dai vigenti CCNL, di norma, con preavviso di almeno 30 giorni. E' in ogni caso facoltà dell'Ente, differire il termine dell'incarico, entro il limite massimo di 90 giorni, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

## **Art. 8**

### **Trattamento economico**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

## **Art. 9**

### **Retribuzione di incarico di EQ**

Gli incarichi di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità sono classificati in sei fasce retributive sulla base del sistema di pesatura di cui al successivo art. 10 e precisamente: €16.000,00; € 14.000,00; €12.000,00; €10.500,00; € 8.000,00; € 6.500,00.

Gli incarichi di responsabilità con contenuti di alta professionalità e specializzazione, sono classificate, sulla base del sistema di pesatura in quattro fasce retributive e precisamente: €12.000,00; € 10.500,00 - € 8.000,00 - € 6.500,00.

Le retribuzioni di incarico rimangono fisse ed invariabili per tutta la durata dell'incarico.

L'Amministrazione può procedere a una nuova graduazione degli stessi incarichi solo in caso di variazioni sostanziali delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni derivanti da modifiche di macro e micro-organizzazione.



## **Art.10**

### **Criteri di pesatura delle posizioni di Elevata qualificazione**

In coerenza con le indicazioni previste dal contratto collettivo nazionale, la determinazione delle fasce retributive degli incarichi è basata sui criteri generali di valutazione richiamati nel seguito.

**A)** Per gli incarichi di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa:

#### **A.1) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma**

**Massimo 15 punti**

Questo fattore si riferisce all'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate attraverso l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna e tiene conto anche della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

#### **A.2) Complessità organizzativa**

**Massimo 40 punti**

Questo fattore si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, sub specie di intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente; esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, tenuto conto anche del numero delle persone gestite, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'incarico di elevata qualificazione.

##### **A.2.1) Complessità operativa**

**fino a punti 25**

Esprime la varietà e la differenziazione degli incarichi di lavoro, delle professionalità e degli uffici interni alla struttura, nonché dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi. Sono valutati il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività, il livello di specializzazione richiesto, l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.

##### **A.2.2) Relazioni organizzative e interorganizzative**

**fino a punti 15**

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza in termini di interessi rappresentati, dalla differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione del valore. Si tiene conto, anche dei rapporti con gli utenti interni e i portatori di interessi diffusi (stakeholders).

#### **A.3) Dimensione specialistica**

**Massimo punti 10**

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

#### **A.4) Responsabilità**

**Massimo punti 35**

##### **A.4.1) Responsabilità diretta ed indiretta**

**fino a punti 15**

Esprime il livello di responsabilità assunte in via diretta e personale mediante l'adozione di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno e/o il livello di responsabilità assunte mediante l'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'Ente verso l'esterno, risultano, tuttavia, propedeutici o preparatori rispetto ad atti di competenza di altri soggetti.

##### **A.4.2) Responsabilità finanziaria**

**fino a punti 10**

È considerata la rilevanza dei budget gestiti direttamente ed indirettamente attraverso capitoli di entrata e di spesa e/o la complessità gestionale delle attività coordinate in relazione agli effetti economico-patrimoniali generati.

##### **A.4.3) Responsabilità da rischio corruttivo**

**fino a punti 10**

E' considerato il livello di responsabilità ricoperto in corrispondenza di processi esposti a rischio corruttivo prendendo come riferimento, in particolare modo, la valutazione del rischio effettuata nell'ambito del Piano Prevenzione Corruzione e Trasparenza dell'Ente.

B) Per gli incarichi 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 oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum:

#### **B.1) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma**

**Massimo 15 punti**

Questo fattore si riferisce all'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate attraverso l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna e tiene conto anche della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

#### **B.2) Complessità organizzativa**

**Massimo 35 punti**

Questo fattore si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, sub specie di intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente; esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza



della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'incarico di elevata qualificazione.

#### **B.2.1) Complessità operativa**

**fino a punti 20**

Esprime la varietà e la differenziazione degli incarichi di lavoro, delle professionalità e degli uffici interni alla struttura, nonché dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi. Sono valutati il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività, il livello di specializzazione richiesto, l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.

#### **B.2.2) Relazioni organizzative e interorganizzative**

**fino a punti 15**

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza in termini di interessi rappresentati, dalla differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione del valore. Si tiene conto, anche dei rapporti con i clienti interni e portatori di interessi diffusi (stakeholders).

### **B.3) Dimensione Specialistica**

**Massimo 25 punti**

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento;

#### **B.4) Responsabilità**

**Massimo 25 punti**

##### **B.4.1) Responsabilità diretta ed indiretta**

**fino a punti 15**

Esprime il livello di responsabilità assunte in via diretta e personale mediante l'adozione di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno e/o il livello di responsabilità assunte mediante l'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'Ente verso l'esterno, risultano, tuttavia, propedeutici o preparatori rispetto ad atti di competenza di altri soggetti.

##### **B.4.2) Responsabilità da rischio corruttivo**

**fino a punti 10**

È considerato il livello di responsabilità ricoperto in corrispondenza di processi esposti a rischio corruttivo prendendo come riferimento, in particolare modo, la valutazione del rischio effettuata nell'ambito del Piano Prevenzione Corruzione e Trasparenza dell'Ente.

I criteri di cui sopra vengono dettagliati nell'Allegato A, mentre nell'Allegato B sono richiamati i punteggi che definiscono le fasce.

## **Art. 11**

### **Retribuzione di risultato**



I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

La valutazione è anche il presupposto per la corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti dal vigente CCNL.

I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al precedente comma, sono stabiliti sulla base dei principi relativi al ciclo di valutazione della performance.

La valutazione del personale con incarico di EQ è adottata dal dirigente responsabile della struttura di concerto con il Direttore dell'Area di riferimento e con il Direttore dell'Area Organizzazioni Risorse Umane e Sicurezza Aziendale.

## PESATURE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

A.1		Ampiezza e Contenuto delle Funzioni Delegate		15
A.1.1	Funzioni Dirigenziali Delegate	ampia delega di firma, anche come responsabile di procedimento, su atti e procedimenti di rilevanza interna ed eventualmente a rilevanza esterna		
		media delega di firma, anche come responsabile di procedimento, su atti e procedimenti di rilevanza interna e raramente a rilevanza esterna		
		limitata delega di firma, anche come responsabile di procedimento, su atti e procedimenti di rilevanza interna e raramente a rilevanza esterna		
A.2		Complessità organizzativa		40
A.2.1	Complessità Operativa	gestione molto complessa per varietà, disomogeneità e numero di processi gestiti		
		gestione mediamente complessa per varietà, disomogeneità e numero di processi gestiti		
		gestione di normale complessa per varietà, disomogeneità e numero di processi gestiti		
A.2.2	Relazioni Organizzative e Interorganizzative	relazioni molto complesse da gestire per la rilevanza - in termini degli interessi rappresentati e la differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, per la relativa intensità e frequenza delle relazioni e per la rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione del valore		
		relazioni mediamente complesse da gestire per la rilevanza - in termini degli interessi rappresentati o la differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, per la relativa intensità e frequenza delle relazioni e per la rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione del valore		
		relazioni di normale complessità da gestire per la rilevanza - in termini degli interessi rappresentati e/o la differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, per la relativa intensità delle relazioni e/o per la rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione del valore		
A.3		Dimensione Specialistica		10
A.3.1	Dimensione Specialistica	approfondite conoscenze per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati, forte intensità e rapidità dei cambiamenti nell'ambito lavorativo e necessità di continuo aggiornamento e relativa implementazione delle competenze		
		idonee conoscenze per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati, forte intensità e rapidità dei cambiamenti nell'ambito lavorativo e necessità di continuo aggiornamento e relativa implementazione delle competenze		
		idonee conoscenze per lo svolgimento dei compiti assegnati e necessità di aggiornamento e relativa implementazione delle competenze		
A.4		Responsabilità'		35
A.4.1	Responsabilità' diretta ed indiretta	elevatissimo rischio di incorrere in responsabilità diretta e personale per adozione di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno e/o elevatissimo rischio di incorrere in responsabilità indiretta per l'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'Ente verso l'esterno risultano propedeutici rispetto ad altri altri;		
		elevato rischio di incorrere in responsabilità diretta e personale per adozione di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno e/o elevato rischio di incorrere in responsabilità indiretta per l'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'Ente verso l'esterno risultano propedeutici rispetto ad altri altri;		
		medio rischio di incorrere in responsabilità diretta e personale per adozione di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno e/o medio rischio di incorrere in responsabilità indiretta per l'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'Ente verso l'esterno risultano propedeutici rispetto ad altri altri;		
A.4.2	Responsabilità finanziaria	gestione diretta ed indiretta di budget di notevole rilevanza attraverso capitoli di entrata e di spesa e/o notevole complessità gestionale delle attività coordinate in relazione agli effetti economico-patrimoniali generati.		
		gestione diretta ed indiretta di budget di media rilevanza attraverso capitoli di entrata e di spesa e/o media complessità gestionale delle attività coordinate in relazione agli effetti economico-patrimoniali generati.		
		gestione diretta ed indiretta di budget di normale rilevanza attraverso capitoli di entrata e di spesa e/o normale complessità gestionale delle attività coordinate in relazione agli effetti economico-patrimoniali generati.		
A.4.3	Responsabilità da rischio corruttivo	gestione di processi con elevato rischio corruttivo		
		gestione di processi con medio rischio corruttivo		
		gestione di processi con basso rischio corruttivo		

PESATURE POSIZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE			
B.1	Ampiezza e Contenuto delle Funzioni Delegate		
B.1.1	Funzioni Dirigenziali Delegate	ampia delega di firma, anche come responsabile di procedimento, su atti e procedimenti di rilevanza interna ed eventualmente a rilevanza esterna	15
		media delega di firma, anche come responsabile di procedimento, su atti e procedimenti di rilevanza interna e raramente a rilevanza esterna	
		limitata delega di firma, anche come responsabile di procedimento, su atti e procedimenti di rilevanza interna e raramente a rilevanza esterna	
B.2	Complessità organizzativa		
B.2.1	Complessità Operativa	gestione molto complessa per varietà, disomogeneità e numero di processi gestiti	35
		gestione mediamente complessa per varietà, disomogeneità e numero di processi gestiti	
		gestione di normale complessa per varietà, disomogeneità e numero di processi gestiti	
B.2.2	Relazioni Organizzative e Interorganizzative	relazioni molto complesse da gestire per la rilevanza - in termini degli interessi rappresentati e la differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, per la relativa intensità e frequenza delle relazioni e per la rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione del valore	
		relazioni mediamente complesse da gestire per la rilevanza - in termini degli interessi rappresentati o la differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, per la relativa intensità e frequenza delle relazioni e per la rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione del valore	
		relazioni di normale complessità da gestire per la rilevanza - in termini degli interessi rappresentati e/o la differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, per la relativa intensità delle relazioni e/o per la rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione del valore	
B.3	Dimensione Specialistica		
B.3.1	Dimensione Specialistica	approfondite conoscenze per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati, forte intensità e rapidità dei cambiamenti nell'ambito lavorativo e necessità di continuo aggiornamento e relativa implementazione delle competenze	25
		idonee conoscenze per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati, forte intensità e rapidità dei cambiamenti nell'ambito lavorativo e necessità di continuo aggiornamento e relativa implementazione delle competenze	
		idonee conoscenze per lo svolgimento dei compiti assegnati e necessità di aggiornamento e relativa implementazione delle competenze	
B.4	Responsabilità		
B.4.1	Responsabilità diretta ed indiretta	elevatissimo rischio di incorrere in responsabilità diretta e personale per adozione di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno e/o elevatissimo rischio di incorrere in responsabilità indiretta per l'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'Ente verso l'esterno, risultano propedeutici rispetto ad altri altri;	25
		elevato rischio di incorrere in responsabilità diretta e personale per adozione di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno e/o elevato rischio di incorrere in responsabilità indiretta per l'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'Ente verso l'esterno, risultano propedeutici rispetto ad altri altri;	
		medio rischio di incorrere in responsabilità diretta e personale per adozione di atti e decisioni che impegnano l'Ente verso l'esterno e/o medio rischio di incorrere in responsabilità indiretta per l'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'Ente verso l'esterno, risultano propedeutici rispetto ad altri altri;	
B.4,2	Responsabilità da rischio corruttivo	gestione di processi con elevato rischio corruttivo	
		gestione di processi con medio rischio corruttivo	
		gestione di processi con basso rischio corruttivo	



## EQ

	VALORE	PUNTI
FASCIA 1	€ 16.000	>=90
FASCIA 2	€ 14.000	80-89
FASCIA 3	€ 12.000	70-79
FASCIA 4	€ 10.500	60-69
FASCIA 5	€ 8.000	50-59
FASCIA 6	€ 6.500	40-49
NO EQ		<40

## AP

	VALORE	PUNTI
FASCIA 1	€ 12.000	>=85
FASCIA 2	€ 10.500	70-85
FASCIA 3	€ 8.000	55-70
FASCIA 4	€ 6.500	40-55
NO AP		<40