

**DISCIPLINA SUGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 16 E
SEGUENTI CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI
LOCALI DEL 16.11.2022**

INDICE

ART. 1 - Finalità	pag. 3
ART. 2 - Disposizioni generali	pag. 3
ART. 3 - Definizioni	pag. 3
ART. 4 - Funzioni e responsabilità	pag. 4
ART. 5 - Delega di funzioni dirigenziali	pag. 4
ART. 6 - Soggetti competenti all'istituzione degli incarichi di elevata qualificazione	pag. 5
ART. 7 - Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi	pag. 5
ART. 8 - Metodologia di graduazione	pag. 6
ART. 9 - Retribuzione di posizione	pag. 7
ART. 10 - Distribuzione dei resti	pag. 7
ART. 11 - Requisiti e modalità di conferimento degli incarichi di elevata qualificazione	pag. 8
ART. 12 - Procedura di conferimento degli incarichi	pag. 8
ART. 13 - Conferimento – durata – revoca – sostituzione degli incarichi	pag. 9
ART. 14 - Obiettivi e valutazione dei risultati	pag. 10
ART. 15 – Disposizioni finali	pag. 11

Allegati:

- A) SCHEDA DESCRIZIONE INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- B) SCHEDA DI GRADUAZIONE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- C) SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (Art. 10, commi 6 e 7)
- D) SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (Art. 10, commi 10 e 11)
- E) MODULO DI DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI EQ

**Art. 1
FINALITA'**

1. Il presente documento è finalizzato ad armonizzare la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022.

**Art. 2
DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Il presente documento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) in base alla normativa contrattuale vigente e definisce le tipologie e le funzioni di ciascuno di questi. Stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

**Art. 3
DEFINIZIONI**

1. Con il termine "incarichi di EQ" si intendono gli incarichi afferenti a posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale che richiedono:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del Dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
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;
 - 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 EQ professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 4 FUNZIONI E RESPONSABILITA'

1. Ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) sono attribuite, nell'ambito delle direttive impartite dal Dirigente di riferimento, funzioni e livelli intermedi di responsabilità, come di seguito indicato:
 - a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura organizzativa alla quale l'incaricato è preposto;
 - b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - d) supporto al Dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
 - e) coinvolgimento e sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori;
 - f) affidamento dei compiti al proprio personale, il suo orientamento e sviluppo professionale;
 - g) direzione, coordinamento, controllo, verifica e reporting dell'andamento e dei risultati dell'attività della propria struttura organizzativa, con gestione delle presenze e delle assenze del personale;
 - h) proposta di valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto dei criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione, fatta salva la valutazione finale ad opera del Dirigente, ai fini della corresponsione dei correlati bonus di performance e della progressione economica orizzontale;
 - i) emanazione di disposizioni di servizio nell'ambito dell'incarico assegnato;
 - j) responsabilità delle attività e dei procedimenti amministrativi aventi capo alla struttura organizzativa, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990 e s.m.i.;

- e, limitatamente agli incarichi di EQ appartenenti alla tipologia b):
 - k) gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati;
 - l) attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Art. 5 DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

1. La delega rappresenta una misura organizzativa interna e si traduce nel trasferimento dal soggetto delegante al soggetto delegato non della titolarità della funzione delegata, bensì della sola modalità di esercizio, la cui titolarità resta in capo al soggetto delegante.
2. Potranno essere delegate dal Dirigente al personale di categoria D incaricato di EQ, nel rispetto dell'ordinamento professionale, le seguenti attività:
 - a) partecipazione, in qualità di componente, alle commissioni di gara per lavori, forniture e servizi;
 - b) partecipazione, in qualità di presidente, alle commissioni di gara per lavori, forniture e servizi, fino ad un importo a base di gara nei limiti della soglia comunitaria;
 - c) partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali, anche in qualità di responsabile;
 - d) firma dei provvedimenti di liquidazione di spesa;
 - e) adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
 - f) nomina di RUP per i procedimenti fino alla soglia dell'importo fissato per gli affidamenti diretti.

3. Rimangono di competenza esclusiva del Dirigente:

- a) la proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;
- b) l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti d'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del piano del fabbisogno del personale ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- c) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta e di Consiglio;
- d) la richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci, nonché del piano esecutivo di gestione;
- e) l'adozione di provvedimenti disciplinari e le segnalazioni in materia all'ufficio competente, fatto salvo il rimprovero verbale;
- f) la valutazione finale del personale, nel rispetto del principio del merito, ai fini della corresponsione dei correlati bonus di performance e ai fini della progressione economica orizzontale;
- g) la firma dei contratti;
- h) la responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dagli incaricati di Elevata Qualificazione;
- i) l'assegnazione della responsabilità di procedimento;
- j) l'esercizio - in materia di conclusione dei procedimenti amministrativi - dei poteri sostitutivi in caso di inerzia dell'incaricato di Elevata Qualificazione responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis, della Legge n. 241/90.

Art. 6

SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Compete alla Giunta Comunale l'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione. I principi sottesi all'istituzione degli stessi sono:
 - a) il supporto alla dirigenza;
 - b) l'autonomia di gestione;
 - c) la delega di funzioni;
 - d) la complessità della struttura;
 - e) la specializzazione e la complessità funzionale.
2. Gli incarichi di EQ sono istituiti e/o modificati tenendo conto:
 - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
 - c) della necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente.
3. L'istituzione e/o la modificazione degli incarichi di EQ deve tener conto delle esigenze rappresentate dal Segretario Generale e dai Dirigenti dell'Ente.

Art. 7

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato ai sensi dell'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la

disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022.

3. Per gli incarichi di EQ l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di euro 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dall'articolo 9 del presente disciplinare, in rapporto alle tipologie di incarichi di EQ.
4. L'importo della retribuzione di risultato è determinato in misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione del trattamento economico accessorio degli incaricati di EQ, sulla base delle risorse disponibili, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, dedotta la quota attribuita a titolo di indennità di posizione.

Art. 8 METODOLOGIA DI GRADUAZIONE

1. Ciascun Dirigente nel cui Settore sono istituite posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ provvede alla compilazione delle schede di descrizione dell'incarico, come da **allegato A**).
2. Sulla graduazione degli incarichi di EQ si esprime l'Organismo di Valutazione (OdV) tenuto conto delle schede di cui al comma 1 e sulla base dei seguenti criteri valutativi:
 - a) Responsabilità da assumere;
 - b) Autonomia decisionale;
 - c) Complessità operativa ed organizzativa;
 - d) Professionalità specifica correlata al ruolo;
 - e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne;
 - f) Budget da gestire;
 - g) People management;
 - h) Deleghe di funzioni dirigenziali.
3. I punteggi da attribuire in relazione ai criteri di cui al precedente comma, tenendo conto dei contenuti delle schede di cui al comma 1, sono riportati nella tabella, **allegato B**) al presente documento.
4. Le risultanze della graduazione di cui al precedente comma determina l'inserimento del singolo incarico di EQ nelle sottoindicate fasce:

Fasce	Punteggi
FASCIA A – Complessità e strategicità elevate	DA 91 A 100
FASCIA B – Complessità e strategicità alte	DA 81 A 90
FASCIA C – Complessità e strategicità medio alte	DA 71 A 80
FASCIA D – Complessità e strategicità medie	DA 61 A 70
FASCIA E – Complessità e strategicità minime	DA 50 A 60

5. La graduazione è aggiornata tutte le volte che un Settore sia interessato da modifiche organizzative.

Art. 9 LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Per determinare la retribuzione di posizione si utilizzano i valori così ripartiti all'interno di ogni fascia:

Fasce	Punteggi	Retribuzione di posizione base
FASCIA A – Complessità e strategicità elevate	DA 91 A 100	DA € 15.001 A € 18.000
FASCIA B – Complessità e strategicità alte	DA 81 A 90	DA 12.001 A 15.000
FASCIA C – Complessità e strategicità medio alte	DA 71 A 80	DA 9.001 A 12.000
FASCIA D – Complessità e strategicità medie	DA 61 A 70	DA 7.001 A 9.000
FASCIA E – Complessità e strategicità minime	DA 50 A 60	DA 5.000 A 7.000

secondo il seguente procedimento da applicarsi a tutte le fasce:

$$\text{€} = \frac{\text{P} - \text{P1}}{\text{DP}} \times \text{DF} + \text{VMF}$$

Dove:

€ è il valore monetario della posizione;

P è il punteggio conseguito a seguito della pesatura della posizione;

P1 è il punteggio minimo di ciascuna fascia;

DP è la differenza tra il punteggio massimo e minimo della fascia;

DF è la differenza tra il valore monetario massimo e minimo della fascia;

VMF è il valore monetario minimo della fascia.

Art. 10 DISTRIBUZIONE DEI RESTI

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'art. 9 possono:
- a) essere riassegnate alle posizioni stesse fino a concorrenza del budget assegnato, in misura proporzionale ai punteggi ottenuti a seguito di pesatura di ciascuna posizione;
- oppure:
- b) incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Art. 11

REQUISITI E MODALITA' DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La titolarità dell'incarico di Elevata Qualificazione può essere attribuito, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D), a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 60 del CCNL 16.11.2022 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 del D.Lgs n. 267/2000, inquadrati nella all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D), del sistema di classificazione del personale.
2. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere conferiti incarichi di Elevata Qualificazione.
3. E' possibile conferire l'incarico di EQ anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 1 di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004¹ o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000², secondo la disciplina contenuta nell'art. 16 del CCNL 12.11.2022.

Art. 12

PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Per la copertura degli incarichi di EQ viene emesso uno specifico avviso interno a manifestare interesse, da pubblicare sul sito dell'Ente ed inviare via mail a tutto il personale dell'area dei Funzionari dell'Ente, contenente l'indicazione della pesatura della posizione messa a bando nonché la descrizione delle funzioni, le conoscenze e le esperienze richieste e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione, come da scheda, **allegato A)** al presente disciplinare;
2. Il termine di presentazione delle istanze - redatte secondo il modello allegato al presente disciplinare e corredate dal *curriculum vitae* - è fissato nell'avviso di cui al precedente comma.
3. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
 - a) diploma di laurea;
 - b) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nell'area dei Funzionari (ex categoria D) da almeno tre anni, maturati anche presso altre pubbliche amministrazioni;
4. In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 3, lett. a) è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità) oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nell'area dei Funzionari (ex categoria D), maturati anche presso altre pubbliche amministrazioni.
5. La struttura competente in materia di organizzazione e gestione risorse umane verifica i requisiti oggettivi previsti, forma la graduatoria relativa e trasmette tutte le candidature pervenute alla Commissione di cui al comma seguente.

¹In tal caso, l'art. 14, comma 1 del CCNL 22.1.2004 prevede espressamente il consenso del dipendente.

² Nell'ipotesi del servizio convenzionato si ritiene che l'interesse pubblico all'esercizio di funzioni associate prevalga sull'interesse del dipendente che pertanto non potrà rifiutare l'incarico.

6. I candidati inseriti nella graduatoria relativa alla valutazione dei titoli, come da **allegato C)**, saranno sottoposti ad un colloquio, da parte di un'apposita Commissione presieduta dal Segretario Generale, dal Dirigente competente e altro Dirigente volto ad accertare il possesso delle competenze tecnico/specialistiche, delle attitudini, delle capacità professionali con riferimento alle funzioni da assegnare e della propensione al lavoro per obiettivi.
7. Il punteggio a disposizione della Commissione varia da un minimo di 30 ad un massimo di 70, fermo restando che, qualora il candidato riporti una votazione inferiore a 50, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico.
8. E' facoltà di ogni dipendente dell'area dei Funzionari (ex categoria D) presentare la propria candidatura ad uno o più incarichi di EQ, fino ad un massimo di tre candidature.
9. La valutazione operata ad esito della selezione condotta, di cui verrà redatto apposito verbale, è esclusivamente finalizzata ad individuare il potenziale candidato/a a cui affidare gli incarichi oggetto di selezione e, pertanto, non darà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito.
10. Si può prescindere dalla procedura di cui ai precedenti commi 6 e 7 nel caso in cui per il singolo incarico di Elevata Qualificazione sia presentata una sola candidatura. In tale ipotesi il Dirigente del Settore presso il quale è collocata la posizione di EQ procede alla valutazione del curriculum formativo-professionale presentato dal candidato ed assegna un punteggio sulla base dei seguenti criteri ed in rapporto alle funzioni e attività da svolgere:
 - 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;
 - Adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
 - Attitudini, capacità professionali ed organizzative richieste per la posizione da ricoprire.
11. L'esito di quanto sopra viene riassunto dal Dirigente nella scheda di cui all'**allegato D)** al presente disciplinare, fermo restando che, qualora il candidato riporti una votazione inferiore a 50, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico.

Art. 13

CONFERIMENTO – DURATA – REVOCA – SOSTITUZIONE DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dai Dirigenti della struttura di assegnazione degli stessi, con atto scritto e motivato.
2. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, gli obiettivi da realizzare, la retribuzione prevista, la durata, il conferimento di eventuali risorse.
3. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura dell'incarico di EQ o nel caso in cui, a seguito di selezione, non venga individuato alcun candidato idoneo, il Dirigente può conferire direttamente l'incarico al dipendente dell'area dei Funzionari (ex categoria D), appartenente alla struttura di diretta responsabilità, attraverso atto scritto e motivato.
4. Gli incarichi di EQ vengono conferiti per un periodo non inferiore ad anni uno e non superiore ad anni tre (3). Detti incarichi non richiedono accettazione.
5. Gli incarichi di EQ possono essere rinnovati con le medesime formalità.

6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza del termine fissato nell'atto di conferimento, con atto scritto e motivato del Dirigente, sentito il Segretario Generale, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
7. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
8. La formalizzazione della revoca dell'incarico di EQ per valutazione non positiva dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle valutazioni del dipendente, che potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
9. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni.
10. In caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di EQ o del titolare di EQ, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere:

1) Nel caso di mancanza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di EQ:

- a) avocata in via prioritaria dal soggetto che ha conferito l'incarico;
- b) assegnata *ad interim* ad altro titolare di EQ, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'*interim*. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi;

2) Nel caso di assenza temporanea del titolare di EQ:

assegnata provvisoriamente e con le modalità selettive dai precedenti articoli, a personale dell'area dei Funzionari (ex categoria D), in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire.

11. Nell'ipotesi di cui al punto 2), al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore dell'incarico di EQ sostituito e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella non corrisposta al sostituto, a seguito di valutazione annuale.
12. La tipologia di assegnazione temporanea di incarico di EQ prevista al punto 2) del comma 10 non attribuisce al sostituto il diritto di assegnazione definitiva della stessa.

Art.14

OBIETTIVI E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1. Gli obiettivi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici, così come contenuti nel PEG e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'anno di riferimento.
2. Nelle more e fino all'approvazione del PEG e del PIAO restano attribuiti gli obiettivi dell'attività ordinaria.
3. La retribuzione di risultato è riconosciuta a ciascun incaricato di EQ, nell'importo fissato ai sensi del precedente art. 7, comma 4, in relazione alla valutazione finale effettuata dal Dirigente

competente secondo le modalità e i criteri previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

4. In caso di valutazione non positiva, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della stessa, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 15 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente disciplinare si rinvia alle norme dei vigenti CC.NN.LL. e CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi- Parte Generale -, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 23.03.2023, di cui questo documento costituisce parte integrante.

Allegato A)

SCHEDA DESCRIZIONE INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

<p>Collocazione organizzativa</p> <p>Servizio: _____</p>
<p>Denominazione Incarico di Elevata Qualificazione _____</p>
<p>Finalità dell'incarico di elevata qualificazione: la sua ragion essere all'interno della organizzazione, <u>natura e obiettivi</u> esposti in modo sintetico dell'incarico:</p>
<p>Aree di responsabilità gestionali ed amministrative:</p>
<p>Principali attività:</p>
<p>Tipo di conoscenza e di esperienza richiesta:</p>

Data _____

Il Dirigente

Allegato B)

SCHEDA DI GRADUAZIONE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Criteri	Descrizione	Punteggio assegnato
a) Responsabilità da assumere	Rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali) <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità limitata = punti 5 • Responsabilità media = punti 10 • Responsabilità elevata = punti 15 (max punti 15)
b) Autonomia decisionale	Grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito (max punti 20)
c) Complessità operativa ed organizzativa	Sono considerate la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale. Sono valutati anche i servizi svolti in convenzione con altri Enti <ul style="list-style-type: none"> • Processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato = punti 7 • Processi ed attività con ordinaria complessità tecnico gestionale = punti 10 • Processi ed attività con rilevante complessità tecnico gestionale = punti 20 (max punti 20)
d) Professionalità specifica correlata al ruolo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali • Aggiornamento necessario (max punti 10)
e) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	Tipo e livello di difficoltà delle relazioni gestite (max punti 15)
i) Budget da gestire	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali iscritte nel PEG del servizio assegnato, sia in termini di entrate e spese correnti, sia in termini di investimenti. < € 500.000,00 (entrate + uscite) = punti 2 da € 500.000,00 a € 1.000.000,00 = punti 4 da € 1.000,001,00 a € 1.500.000,00 = punti 6 d € 1.500.001,00 a € 2.000.000,00 = punti 8 oltre € 2.000.000,00 = punti 10 (max punti 10)

<p>j) People management</p>	<p>Identifica la gestione dei collaboratori</p> <p>< a 3 = punti 1 da 3 a 5 = punti 2 da 6 a 9 = punti 3 da 10 a 15 = punti 4 oltre 15 = punti 5</p>	<p>..... (max punti 5)</p>
<p>h) Deleghe di funzioni dirigenziali</p>	<p>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assenza di funzioni delegate = punti 0 • Funzioni delegate non comportanti firma di provvedimenti = punti 3 • Funzioni delegate comportanti firma di provvedimenti finali a contenuto ordinario (atti di liquidazione, certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza) = punti 5 	<p>..... (max punti 5)</p>
<p>TOTALE PUNTI</p>		<p>.....</p>

<p>Retribuzione di posizione – pesatura economica</p>	<p>€ _____</p>
---	----------------

Allegato C)**SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE****(Art. 12 commi 6 e 7)****A) TITOLI**

Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
Titolo di studio (richiesto per l'accesso alla selezione)	
Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni, purché attinenti (fino ad un max di punti 10)
Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti (con votazione finale) (fino ad un max di punti 5)
Anzianità di servizio nell'Area dei Funzionari (ex categoria D) (fino ad un max di punti 8)
Anzianità di servizio maturata presso altri datori di lavoro, pubblici o privati, purché attinenti con l'incarico da ricoprire (fino ad un max di punti 7)
TOTALE PUNTI

B) COLLOQUIO

Finalizzato alla verifica del possesso delle competenze tecnico/specialistiche, delle attitudini¹, delle capacità professionali con riferimento alle funzioni da assegnare e della propensione al lavoro per obiettivi²

.....(punteggio minimo 30)

..... (punteggio massimo 70)

TOTALE GENERALE PUNTI...../100

¹L'attitudine è declinata nella capacità di analizzare, affrontare e risolvere i problemi, di rispettare i tempi assegnati, di affrontare e risolvere situazioni impreviste, nella capacità di costruire un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo, nella capacità di motivare i propri collaboratori, utilizzando al meglio attitudini e potenzialità di ciascuno.

²La propensione al lavoro per obiettivi è declinata nella capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie), disponibili per il raggiungimento degli obiettivi e nella capacità di pianificare il lavoro, articolandolo in fasi e obiettivi intermedi, verificandone continuamente lo sviluppo attuativo.

Note esplicative relative alla “VALUTAZIONE TITOLI”

Nell’ambito della voce “Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni”, dovranno essere valutate le seguenti tipologie di documenti, purché attinenti:

- a) Altro diploma di laurea, anche triennale..... punti 3 per ogni titolo
- b) Master/dottorato..... punti 3 per ogni titolo
- c) Abilitazione professionale..... punti 4

Nell’ambito della voce “Corsi di formazione e aggiornamento” dovranno essere valutate le seguenti tipologie di documenti, purché attinenti:

- a) Corsi di formazione e di aggiornamento con votazione finale superiori a 30 ore: punti 0,50 per ogni corso;

Nell’ambito delle voci:

- 1) “Anzianità di servizio nell’Area dei Funzionari (ex categoria D)”: dovranno essere assegnati punti 1 per ogni anno di servizio presso il Comune di Vittorio Veneto nel limite massimo di anni 8 valutabili;
- 2) “Anzianità di servizio maturata presso altri datori di lavoro, pubblici o privati”: dovranno essere assegnati punti 0,50 per ogni anno di servizio, nel limite massimo di anni 7 valutabili.

Allegato D)

SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**(Art. 12 commi 10 e 11)**

Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
Titolo di studio (richiesto per l'accesso alla selezione)	
Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni, purché attinenti (fino ad un max di punti 10)
Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti (con votazione finale) (fino ad un max di punti 5)
Anzianità di servizio nell'Area dei Funzionari (ex categoria D) (fino ad un max di punti 8)
Anzianità di servizio maturata presso altri datori di lavoro, pubblici o privati, purché attinenti con l'incarico da ricoprire (fino ad un max di punti 7)
Competenze tecnico/specialistiche possedute rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire (fino ad un max di punti 20)
Attitudini ¹ , capacità professionali ed organizzative richieste per la posizione da ricoprire. (fino ad un max di punti 25)
Propensione al lavoro per obiettivi ² (fino ad un max di punti 25)
TOTALE PUNTI

Per la valutazione dei titoli e dell'anzianità di servizio si richiamano le Note esplicative relative alla "VALUTAZIONE TITOLI" della scheda Allegato C.

¹L'attitudine è declinata nella capacità di analizzare, affrontare e risolvere i problemi, di rispettare i tempi assegnati, di affrontare e risolvere situazioni impreviste, nella capacità di costruire un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo, nella capacità di motivare i propri collaboratori, utilizzando al meglio attitudini e potenzialità di ciascuno.

²La propensione al lavoro per obiettivi è declinata nella capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie), disponibili per il raggiungimento degli obiettivi e nella capacità di pianificare il lavoro, articolandolo in fasi e obiettivi intermedi, verificandone continuamente lo sviluppo attuativo.

Allegato E)

MODULO DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE PER IL CONFERIMENTO INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

**ALL'UFFICIO PERSONALE,
FORMAZIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO
DEL COMUNE DI _____**

Il/la sottoscritto/a _____
nato/a _____ il _____
residente a _____ via _____
in servizio presso _____
con profilo prof.le _____ Categoria _____

CHIEDE

di partecipare all'indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione del candidato per il conferimento dell'incarico di elevata qualificazione di _____

A tal fine ai sensi dell'artt. 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000 n.445

DICHIARA

sotto la propria responsabilità, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del T.U. approvato con D.P.R. 28/12/00, n.445, nel caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci:

REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

Titolo di studio richiesto per l'accesso alla selezione:

- Diploma di laurea in _____
- Diploma di maturità in _____ oltre ad un'anzianità di servizio di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D, maturati anche presso altre pubbliche amministrazioni;

Altri titoli di studio ovvero abilitazioni:

- Altro diploma di laurea, anche triennale, in _____
- Master/dottorato _____
- Abilitazione professionale _____

Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti (con valutazione finale) _____

ESPERIENZE LAVORATIVE

Anzianità di servizio nell'Area dei Funzionari (ex categoria D) maturata presso il Comune di Vittorio Veneto: _____

Anzianità di servizio (con obbligatoria specificazione del profilo e della categoria o qualifica di iscrizione, dell'ambito lavorativo di intervento e delle mansioni svolte) maturata presso altri datori di lavoro, pubblici o privati _____

ALTRE ESPERIENZE CONOSCENZE O CAPACITA' RITENUTE ATTINENTI E COERENTI
CON LE FUNZIONI E ATTRIBUZIONI DELL'INCARICO DI E.Q.

Allegato – "A": Curriculum Vitae

FIRMA

Data _____
