

2)

COMUNE DI CASTELFRANCO VENETO

PROVINCIA DI TREVISO

REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 16 E SEGUENTI CCNL “FUNZIONI LOCALI” DEL 16.11.2022

(oggetto di confronto ai sensi dell’art. 5, comma 3, lettere d) ed e)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del
.....

INDICE

TITOLO I - LE FINALITÀ, LE DEFINIZIONI, LE TIPOLOGIE

Art. 1 - LA FINALITÀ

Art. 2 - LE DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 - LE TIPOLOGIE

ART. 4 - COMPETENZE E RESPONSABILITÀ

TITOLO II - L'ISTITUZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 5 - LA PROCEDURA DI ISTITUZIONE

Art. 6 - LA PROCEDURA DI REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA ISTITUITA

TITOLO III - LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 7 - LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE

Art. 8 - IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

TITOLO IV - IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9 - I DESTINATARI DEGLI INCARICHI

Art. 10 - LA PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Art. 11 - LA PROCEDURA DI REVOCA DEGLI INCARICHI

Art. 12 - LA SOSTITUZIONE IN CASO DI ASSENZA

Art. 13 - REGIME ORARIO

Art. 14 - LE DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 15 - ENTRATA IN VIGORE

TITOLO I - LE FINALITÀ, LE DEFINIZIONI, LE TIPOLOGIE

Art. 1 - LA FINALITÀ

1. La presente disciplina è finalizzata a definire nel Titolo II e III la procedura di istituzione e revoca degli incarichi di elevata qualificazione (d'ora in poi incarichi di EQ), la metodologia di graduazione della complessità organizzativa, la procedura di conferimento e revoca degli incarichi, nonché la sostituzione in caso di assenza dei titolari predetti.

Art. 2 - LE DISPOSIZIONI GENERALI

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ sono a carico del Bilancio, determinate secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022.
2. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, comma 4, lettera u) CCNL 16.11.2022, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

Art. 3 - LE TIPOLOGIE

1. Gli incarichi di EQ - ossia le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, come definite dalla contrattazione collettiva nazionale - sono ricondotte a due tipologie, distinte in base alla natura delle funzioni svolte:
 - a. posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (c.d. di struttura);
 - b. posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità correlate al possesso di titoli di studio universitari e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure a consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum (c.d. professionali).

ART. 4 - COMPETENZE E RESPONSABILITÀ

1. L'istituzione delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale oggetto di incarico di EQ deve tendere a far emergere gli effettivi livelli di responsabilità amministrativa e gestionale di livello intermedi ed in particolare:
 - a. assegnare ai titolari delle stesse una piena responsabilità amministrativa e gestionale delle problematiche operative della struttura;

- b. supportare l'azione del Dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
 - c. favorire il coinvolgimento e lo sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori.
2. Ai titolari di incarichi di EQ sono attribuiti specifici obiettivi, secondo il sistema di programmazione dell'Ente.
3. Agli incaricati di EQ competono le seguenti attività:
- a. curare la gestione operativa delle attività e delle risorse affidate nell'ambito di cui è responsabile e degli obiettivi concordati con il Dirigente;
 - b. rispondere della validità delle prestazioni ottenute e dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse;
 - c. rispondere della qualità dei servizi, del pronto adeguamento delle condizioni di fruizione alle esigenze dell'utenza e dell'ambiente esterno, nei limiti dei fattori sotto il proprio controllo;
 - d. analizzare i problemi di funzionamento delle attività affidate e l'evoluzione del contesto normativo, ambientale e dell'utenza, rapportandosi in modo attivo e propositivo con il dirigente, partecipando alla programmazione operativa del servizio;
 - e. gestire il personale assegnato all'unità organizzativa, per cui costituisce il diretto referente gerarchico, curare l'affidamento dei compiti al personale stesso, il suo orientamento e sviluppo professionale, le verifiche inerenti le prestazioni e i risultati ottenuti; supportare il dirigente ai fini dell'adozione degli atti di gestione del personale.
4. Sono di competenza dell'incaricato di EQ le seguenti responsabilità, coerentemente alla tipologia di posizione di lavoro ricoperta:
- a. la responsabilità istruttoria e/o finale dei procedimenti amministrativi;
 - b. la proposta di valutazione del proprio personale, fatta salva la valutazione finale ad opera del dirigente ai fini della corresponsione dei correlati bonus di performance e ai fini della progressione economica orizzontale.
5. Potranno essere delegate dal dirigente, nel rispetto dell'ordinamento professionale e del regolamento degli Uffici e dei Servizi, altre attività, tra le quali:
- a. partecipazione, in qualità di componente, alle commissioni di gara o concorso;
 - b. partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali, anche in qualità di responsabile;
 - c. firma dei provvedimenti di liquidazione di spesa;
 - d. adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
 - e. gestione delle presenze ed assenze delle risorse umane assegnate.
 - f. rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazioni di natura discrezionale;

- g. gestione delle risorse finanziarie assegnate (budget) ed esercizio dei poteri di spesa eventualmente delegati, degli stanziamenti di bilancio e di acquisizione delle entrate.
6. 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 di Fabbisogno triennale di Personale ex art. 6. D.Lgs n. 165/2001.
 - c. il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta o 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 finale, 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 dai titolari di EQ;
 - 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 EQ responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis, della Legge n.241/90.

TITOLO II - L'ISTITUZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 5 - LA PROCEDURA DI ISTITUZIONE

1. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale e sentita la dirigenza, provvede a definire le situazioni organizzative oggetto di incarico di EQ, delineandone i contenuti, tenuto conto dei limiti di spesa vigenti nel tempo.
2. La proposta di istituzione delle posizioni organizzative è:
 - a. sottoposta a valutazione della graduazione da parte dell'Organismo di Valutazione, in esito delle valutazioni istruttorie svolte dagli organi della dirigenza secondo la scheda all. sub A);
 - b. sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale (che assegna il punteggio "rilevanza strategica") da parte del Segretario Generale.

Art. 6 - LA PROCEDURA DI REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA ISTITUITA

3. L'incarico di EQ può essere revocato in occasione di processi di riorganizzazione o, comunque, per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità di mantenimento dello stesso¹.
4. La revoca dell'incarico di EQ comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di responsabilità conferito sulla posizione di lavoro, anticipatamente alla scadenza naturale, comunque nel rispetto della disciplina contrattuale in merito alla revoca degli incarichi di EQ.

TITOLO III - LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 7 - LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE

5. La graduazione della complessità organizzativa delle **posizioni** lavorative oggetto di incarico di EQ avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - a. rilevanza strategica della posizione rivestita; esprime il livello di intervento della posizione organizzativa nella realizzazione degli obiettivi generali dell'Ente;
 - b. complessità ed eterogeneità di compiti riconducibili a diversi ambiti settoriali, correlati a pluralità di responsabilità procedurali;
 - c. complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza. Per le posizioni di lavoro di natura professionale tale criterio è così sostituito: grado di specializzazione professionale richiesta per lo svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico;
 - d. intensità delle relazioni con soggetti esterni ed organi istituzionali.
 - e. gestione e promozione di innovazioni procedurali o tecnologiche;
 - f. ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base delle vigenti disposizioni e di legge e di regolamento.
6. Il valore della posizione di EQ che risulta dalla compilazione della scheda di cui all'allegato A) della presente disciplina, determina la fascia di retribuzione di posizione, tra un minimo di euro 5.000,00 ed un massimo di euro 18.000,00 secondo la seguente graduazione:

Punteggio attribuito alla posizione EQ	Valore economico
Da 0 a 40 punti	Non riconoscimento della posizione EQ
Da 41 a 60 punti	5.000,00
Da 61 a 70 punti	7.000,00
Da 71 a 80 punti	9.000,00
Da 81 a 90 punti	11.000,00
Da 91 a 94 punti	13.000,00

¹ Si ritiene opportuno riportare nell'atto di conferimento dell'incarico della titolarità della posizione organizzativa tale evenienza che costituisce un motivo oggettivo, determinato dalle esigenze correlate all'organizzazione dell'ente, come ad es. la perdita di competenze o l'accorpamento delle stesse in un'unica struttura, nell'ottica della razionalizzazione burocratica.

Da 95 a 97 punti	16.000,00
Da 98 a 100 punti	18.000,00

7. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente già titolare di un incarico di EQ di altro incarico di EQ *ad interim*, per la durata dello stesso, al medesimo dipendente compete un ulteriore importo in termini di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale, tra il 15% e il 25% del valore della retribuzione di EQ prevista per l'incarico di EQ ricoperto ad interim, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi di EQ ex art. 17, comma 6, CCNL del 16.11.2022. La percentuale verrà individuata nell'atto di conferimento dell'incarico di EQ *ad interim*.
8. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di EQ a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 19 del CCNL 16.11.2022, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diversi sedi, è incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di EQ, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 17, comma 6, CCNL 16.11.2022. Per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza secondo quanto stabilito nella convenzione. Gli oneri sono a carico delle risorse decentrate.

Art. 8 - IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

9. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso le risorse del fondo ex art. 17, comma 6, CCNL 16.11.2022.
10. Il trattamento accessorio del personale titolare di incarico di EQ 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.
11. Su proposta del Segretario Generale, la Giunta Comunale provvede a determinare l'accorpamento in fasce retributive degli incarichi, nell'ambito dell'importo minimo e massimo stabilito nell'art. 7 del presente regolamento e nei limiti delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, in base ai diversi livelli di complessità organizzativa, rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e l'eventuale ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna in esito ;

12. L'importo della retribuzione di risultato, pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ, è definito in sede di graduazione degli incarichi di EQ oppure in sede di approvazione del PIAO o di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione annuale delle risorse, nel rispetto dei criteri generali adottati dalla contrattazione collettiva integrativa, in misura percentuale della retribuzione di posizione - da un minimo del 10% ad un massimo del 25% - in relazione alla complessità della posizione, alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, alla complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
13. La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

TITOLO IV - IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9 - I DESTINATARI DEGLI INCARICHI

14. La titolarità dell'incarico di EQ 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 Dlgs n. 267/2000, inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione del sistema di classificazione del personale.
15. È 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. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.

Art. 10 - LA PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

16. Il Segretario Generale, sulla base dell'atto di istituzione delle EQ, approvato dalla Giunta Comunale richiede al Dirigente del Servizio Risorse umane l'indizione - attraverso avviso di selezione pubblicato sulla rete intranet - di apposita indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste, come descritte nella scheda, allegato C) alla presente disciplina, contenente le funzioni, le conoscenze e le esperienze richieste e le caratteristiche della posizione organizzativa.
17. Il termine di produzione delle istanze - redatte secondo il modello allegato B (allegando il curriculum) - è fissato nell'avviso di indagine ricognitiva e non può essere inferiore a 7 giorni.
18. Il Servizio Risorse umane verifica i requisiti oggettivi e trasmette le candidature pervenute ai dirigenti dei settori interessati.
19. Il Dirigente di competenza provvede a valutare le candidature, sperando a tale fine, laddove ritenuto necessario, un colloquio individuale di approfondimento

delle competenze e delle motivazioni del candidato in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.

20. Al termine di tali valutazioni il Dirigente individua il soggetto da incaricare e conferisce l'incarico mediante atto scritto e motivato, quale espressione della capacità e i poteri del privato datore di lavoro ex art. 5, D.Lgs n. 165/2001.

L'atto di conferimento dell'incarico indica:

- a. Le attribuzioni di funzioni;
- b. Il risultato da realizzare;
- c. La retribuzione prevista;
- d. Il conferimento di eventuali risorse.

21. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura della posizione lavorativa o nel caso in cui, a seguito di selezione, non venga individuato alcun candidato idoneo, il dirigente può conferire direttamente l'incarico a dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, appartenente alla struttura di diretta responsabilità, attraverso atto scritto e motivato

22. Ciascun incarico di EQ viene conferito per un periodo non superiore a tre anni, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 12. L'incarico di EQ non viene meno per effetto della cessazione, per qualsiasi motivo, dell'incarico del Dirigente che lo ha conferito.

23. Gli incarichi di EQ di durata inferiore ai tre anni possono essere prorogati fino alla durata massima di tre anni. In tal caso si prescinde dalla selezione per titoli e colloquio.

24. Il titolare di incarico di EQ, destinatario di un provvedimento di aspettativa per svolgere altra attività o altre tipologie di aspettative non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta, pertanto, vacante e l'incarico può essere attribuito ad altro dipendente idoneo.

25. Per il titolare di incarico di EQ comandato presso altro Ente, su sua richiesta e per lo svolgimento di attività estranea alle funzioni di questo Ente, si applica quanto stabilito nel precedente paragrafo.

Art. 11 - LA PROCEDURA DI REVOCA DEGLI INCARICHI

26. 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.

27. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso².

28. 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 conferire mandato a persona di sua fiducia.

² Per il sistema di valutazione in uso non superiore al 14,99 "non adeguato al ruolo"

29. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni.³

Art. 12 - LA SOSTITUZIONE IN CASO DI ASSENZA

30. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di incarico di EQ, le funzioni vengono svolte dal dirigente della struttura di riferimento.
31. In caso di assenza superiore a 4 mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, l'incaricato di EQ può essere provvisoriamente sostituito con disposizione formale, con altro dipendente di pari area, previo espletamento delle procedure previste dalla presente disciplina.
32. Nell'ipotesi di cui al comma 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 sostituito, a seguito di valutazione annuale.
33. La sostituzione dell'incaricato di EQ può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni *ad interim* ad un altro titolare di incarico di EQ, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dall'art. 7, comma 6, della presente disciplina.

Art. 13 - REGIME ORARIO

34. L'incaricato di EQ deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario previsto contrattualmente di 36 ore ed organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del dirigente, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento.
35. Nell'ambito di svolgimento dell'orario di lavoro giornaliero, l'incaricato di EQ può assentarsi per motivi personali, dandone comunicazione al dirigente sovraordinato, nel rispetto delle esigenze dei servizi e dell'orario settimanale minimo previsto contrattualmente. Le assenze per l'intera giornata lavorativa devono essere giustificate per le varie cause consentite.
36. All'incaricato di EQ spetta ampia flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro settimanale. La contabilizzazione settimanale delle presenze viene effettuata allo scopo di accertare la sussistenza del debito orario contrattuale previsto, non essendo previsti, in alcun caso, la corresponsione di compensi per straordinari o il conseguente recupero.

Art. 14 - LE DISPOSIZIONI TRANSITORIE

³ Cfr. Sentenza della cassazione Civile n. 6367 del 30.3.2015 “*il conferimento di posizione organizzativa non comporta l'inquadramento in una nuova categoria contrattuale ma unicamente l'attribuzione di una posizione di responsabilità senza mutamento di posizione funzionale, con correlato riconoscimento di un particolare beneficio economico; l'istituto attiene più alla disciplina della retribuzione che a quella dell'inquadramento, sicché non può verificarsi demansionamento per effetto della revoca di una posizione organizzativa. La fattispecie in discorso inerente la revoca delle posizioni organizzative è quindi del tutto estranea all'ambito di applicazione dell'art. 2103 c.c. come pure dell'art. 52 del testo unico sul pubblico impiego (...)*”.

37. Gli incarichi di posizione organizzativa già attribuiti in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale di cui agli artt. 11 e ss del CCNL 16.11.2022 sono confermati sino a scadenza, salvo revoca anticipata.

Art. 15 - ENTRATA IN VIGORE

38. Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione all'albo online dell'ente⁴.

⁴ tempo ulteriore rispetto all'affissione ai sensi degli artt. 124 e 134 del TUEL della deliberazione di approvazione dello stesso.

Scheda di Analisi da parte della Giunta / Organismo di Valutazione della complessità organizzativa ai fini della graduazione del valore economico dell'Elevata Qualificazione proposta				
Criteri di valutazione	Descrizione	Peso criteri	Analisi punteggi	risultato
Rilevanza strategica della posizione rivestita (Giunta)	Esprime il livello di intervento della posizione organizzativa nella realizzazione degli obiettivi generali dell'Ente	È responsabile di istruttorie in atti strategici per l'ente = da 15 fino a 20; E' responsabile di istruttorie di atti rilevanti per l'ente = da 8 a 15 Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'ente = da 0 fino a 8	20	
Complessità ed eterogeneità di compiti riconducibili a diversi ambiti settoriali correlati a pluralità di responsabilità procedurali	Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni di natura specialistica svolti	Funzione caratterizzante: di natura gestionale = fino a 5 di tipo organizzativo = fino a 5 di tipo progettuale = fino a 5 di tipo erogativo (servizi) = fino a 5	20	
Complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza	Livello di difficoltà nel coordinamento determinato dall'entità delle risorse umane e tipologia di attività	Oltre le 20 unità = 15 Tra le 11 e le 20 unità = 12 Tra le 5 e le 10 unità = 10 Sotto le 5 unità = 5	15	
Intensità delle relazioni con soggetti esterni ed organi istituzionali	Relazioni con i settori/ organi dell'ente (politici, revisori, organismo di valutazione, commissioni) e con i soggetti esterni (studi legali, enti pubblici, OO.SS)	Rapporti con soggetti rilevanti per cariche rivestite; provvedimenti di competenza di rilevante impatto; iniziative di comunicazione rapporti con il pubblico: intensità alta da 11 a 15, intensità media da 6 a 10, intensità bassa da 1 a 5	15	
Gestione e promozione di innovazioni procedurali o tecnologiche	Livello di attività propositiva e di adattamento rispetto alle innovazioni di progetto	I principali processi non hanno carattere di ripetitività da 8 a 15; I processi sono in minima parte standardizzati da 5 a 7; I processi sono in gran parte	15	

		standardizzati da 1 a 4		
Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti di rilevanza esterna	Rilevanza dei poteri di firma	Sottoscrizione dichiarazioni di conoscenza da 1 a 5 - Firma di provvedimenti di liquidazione da 1 a 5 - componente commissioni gara e concorsi da 1 a 5	15	
Specializzazione professionale (solo per posizioni professionali)	Grado di professionalità richiesta con riferimento ai titoli di studio di livello universitario e post universitario e/o alla iscrizione ad albi professionali oppure alla consolidata e rilevante esperienza lavorativa necessaria per lo svolgimento dell'incarico	Necessità di iscrizione ad Albi = 5 punti Richiesta titolo post universitario = 5 punti Richiesta esperienza lavorativa pregressa = da 1 a 5 punti	15	

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

ALL SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE DEL

COMUNE DI _____

Il sottoscritt _____
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: _____

Abilitazioni professionali: _____

Approfondimenti/ Master _____

ESPERIENZE LAVORATIVE (con obbligatoria specificazione del profilo e della categoria o qualifica di iscrizione, dell'ambito lavorativo di intervento e delle mansioni svolte)

Presso il Comune di _____:

Presso altri Enti: _____

Presso altri datori di lavoro, pubblici o privati, purché attinenti con l'incarico da ricoprire:

Altre esperienze conoscenze o capacità ritenute attinenti e coerenti con le funzioni e attribuzioni dell'incarico di Elevata Qualificazione

Allegato – "A": Curriculum _____

Data

FIRMA

Scheda "Caratteristiche della Posizione di Elevata Qualificazione" Allegato C)	
Collocazione organizzativa Settore:. Servizio:	
Denominazione della EQ_____	
1. Finalità della posizione organizzativa: la sua ragion essere all'interno della organizzazione, <u>natura e obiettivi</u> esposti in modo sintetico della posizione:	
39. Aree di responsabilità gestionali ed amministrative:	
40. Conoscenza ed esperienze necessarie:	