



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIA PROVINCIA REGIONALE

SETTORE I – SERVIZIO 2

REGOLAMENTO

**IN MATERIA DI ISTITUZIONE,
GRADUAZIONE E CONFERIMENTO
DEGLI INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE**

REGOLE COMUNI

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento contiene la disciplina per il conferimento degli incarichi di Elevate Qualificazioni, la graduazione delle posizioni di lavoro correlate e del conseguente trattamento economico, a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, nei termini degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, che ne descrivono in contenuti e termini, e ai quali si rinvia.

Art. 2

Soggetti e funzioni

1. Le posizioni di lavoro di elevata responsabilit  e autonomia decisionale che possono essere affidate a mezzo di incarichi di elevata qualificazione sono individuati dall'Organo di governo dell'Ente che, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive, sentiti il Segretario Generale e i Dirigenti, le istituisce con provvedimento formale.
2. Le schede descrittive delle singole posizioni di lavoro cui corrisponder  l'incarico da conferirsi, redatte con il supporto dei Responsabili di Settore sotto il coordinamento del Settore I, secondo il **modello di definizione delle posizioni di lavoro di EQ (allegato A)**, sono trasmesse al Nucleo di Valutazione che, previa disamina dei relativi contenuti, sulla base dei criteri fissati dal presente Regolamento, procede all'elaborazione delle proposte di pesatura e graduazione.
3. Le proposte di graduazione sono successivamente trasmesse all'Organo Esecutivo del Libero Consorzio che, in assenza di osservazioni, le approva con proprio provvedimento.

Art. 3

Funzioni e competenze degli incarichi di elevata qualificazione

1. Per la definizione delle funzioni e delle competenze dei soggetti titolari degli incarichi di elevata qualificazione si rinvia al CCNL, al presente Regolamento e, per le parti compatibili, al Regolamento interno sull'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente.
2. Per gli incaricati di EQ non trova applicazione l'art. 2103 del codice civile per espressa previsione dell'art. 17, comma 1bis, del D. Lgv. 165/2001 e, pertanto, ciascun conferimento non comporta variazioni dello status di servizio e professionale dell'incaricato, ma solo il conferimento del trattamento economico accessorio specifico previsto per l'incarico.

CRITERI DI GRADUAZIONE E PESATURA

Art. 4

Criteria di pesatura

1. Il sistema di pesatura di ogni posizione di lavoro finalizzata ai conferimenti degli incarichi di cui al presente Regolamento, considera le caratteristiche fondamentali dell'attività richiesta, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL, articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale graduazione.
2. Le caratteristiche considerate e valutate, ai fini della graduazione delle posizioni di lavoro sopra dette, sono quelle di complessità, esposizione al rischio professionale e delegazione, secondo il **modello di pesatura delle posizioni di lavoro di EQ (allegato B)**, che descrive dei contenuti specifici, dei criteri e dei range di valorizzazione.
3. Ai fini della pesatura, a ciascun parametro di valutazione corrisponde un punteggio che viene attribuito nel rispetto dei criteri indicati in modello di pesatura sopra citato nonché, in relazione alle competenze ascritte alla posizione di lavoro, tenendo conto:
 - a) della *tabella di pesatura dei servizi* a cui le dette competenze risultano in tutto o in parte riconducibili;
 - b) di eventuali specifiche rimesse nella normazione secondaria (*a titolo indicativo e non esaustivo, Statuto, Regolamenti, PTPCT, Codice di Comportamento*);
4. Il Libero Consorzio Comunale di Enna, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni di lavoro connesse agli incarichi di EQ, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

Art. 5

Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di incarichi di EQ, possono essere delegate, nei limiti consentiti dalle leggi, funzioni dirigenziali.
2. La delega deve essere definita nei suoi contenuti e descrivere della facoltà di adottare provvedimenti finali e/o a rilevanza esterna, può essere ritirata e/o modificata in ogni momento, e non priva il delegante della vigilanza sull'operato del delegato, né del potere di avocazione e direttiva. Le competenze delegate non sono a loro volta delegabili.
3. Non possono essere oggetto di delega le competenze in materia di provvedimenti disciplinari; la valutazione definitiva del personale assegnato; gli atti di affidamento di incarichi esterni e gli atti correlati a tali incarichi non meramente attuativi/esecutivi; gli atti costitutivi di team o commissioni, interni o di competenza del Settore, che non siano di mera gestione organizzativa; l'esercizio dell'attività di autotutela tramite revoca o annullamento degli atti e dei provvedimenti di competenza dirigenziale e non delegati; la presidenza delle commissioni di concorso e la presidenza delle commissioni di gara.

Art. 6

Procedimento di graduazione

1. Il processo di graduazione prevede l'attribuzione a ciascuna posizione di lavoro di EQ, di determinati punteggi di pesatura su base centesimale, cui corrisponde un relativo valore economico, determinato sulla quota destinata alla sola retribuzione di posizione, secondo il seguente procedimento:
 - a) si moltiplica l'importo minimo contrattuale di incarico previsto dal contratto per le Elevate Qualificazioni per il numero delle stesse, determinando il *valore complessivo minimo*, di seguito "*v.c.m.*" (*all'epoca del presente Regolamento € 5.000 X numero posizioni di lavoro*);
 - b) alle posizioni di lavoro che conseguono un punteggio pari o inferiore al "*valore soglia*" di 60/100 è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente (*all'epoca del presente Regolamento € 5.000,00 lordi per tredici mensilità*);

c) alle posizioni di lavoro che conseguono un punteggio superiore al valore soglia di 60/100 e' attribuito un ulteriore importo a titolo di retribuzione di posizione, da determinarsi nella maniera di seguito indicata:

- dalla somma complessivamente destinata alla retribuzione di posizione delle EQ si sottrae l'importo ottenuto con il procedimento di cui alla precedente lettera a);
- l'importo residuo destinato alla retribuzione di posizione, ottenuto con le modalita di cui al precedente capoverso, e' diviso per il totale dei punti oltre i 60 attribuiti alle varie posizioni di lavoro, ottenendo cosi' il "*valore punto incrementale*";
- il "*valore punto incrementale*" e' moltiplicato per i punti, oltre i 60, attribuiti ad ogni posizione di lavoro, ottenendo il "*valore incrementale assoluto*" di ciascuna posizione di lavoro;
- il **valore economico definitivo** della singola posizione di lavoro di EQ e' dato dalla somma tra il "*valore soglia*" (*all'epoca del presente Regolamento € 5.000*) e il "*valore incrementale assoluto*" di ogni posizione di lavoro ottenuto con le modalita di cui al precedente capoverso.

2. Il valore economico della singola posizione di lavoro non potra, comunque, superare il tetto massimo contrattuale (*all'epoca del presente Regolamento € 18.000,00 lordi per tredici mensilita*).

CONFERIMENTO, DINAMICHE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7

Requisiti per il conferimento degli incarichi di EQ

1. L'incarico di EQ può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, salva la previsione di cui all'art. 19, comma 5, del CCNL FFL 2019-2021, tenendo conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, dell'esperienza acquisita, delle attitudini e della capacità professionale *(da valutare in base al trend di presenza, curriculum personale, nota motivazione)*.
2. Costituiscono requisiti di accesso che devono sussistere permanentemente:

a) Essere in possesso di diploma di laurea.

In assenza del possesso del diploma di laurea è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (*diploma di istruzione secondaria superiore*) e, in aggiunta, un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni presso il Libero Consorzio Comunale di Enna (o anche presso altri Enti dello stesso o di altro comparto), con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (*ex cat. D*).

In mancanza di disposizioni, riportate in Avviso, che rendano opportuno e/o necessario, per l'espletamento dell'incarico, il possesso di conoscenze curriculari connesse a un determinato titolo di studio e/o di una specifica abilitazione, qualsiasi diploma di laurea o di istruzione secondaria superiore (*congiuntamente, in detto caso, all'anzianità di servizio sopra segnata*) consente partecipare alla selezione, con il solo limite di quotazione in sede istruttoria del titolo di studio, in ragione dell'attinenza o meno al ruolo da ricoprire.

Per determinare l'attinenza del titolo di studio ai fini della sua quotazione in sede istruttoria, si fa riferimento alle indicazioni rimesse nel Regolamento organico degli uffici e dei servizi per il profilo che, in relazione alle funzioni e attività da svolgere, si individua quale maggiormente corrispondente: i titoli di studio indicati nel citato Regolamento, per l'accesso dall'esterno e per il profilo individuato, qualificano l'attinenza o meno del titolo di studio posseduto dal candidato.

b) Essere dipendente a tempo indeterminato o anche determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (*ex cat. D*) da almeno un anno.

c) Non avere assenze a qualunque titolo superiori al 50% delle proprie giornate lavorative, calcolate sulla media del triennio precedente a quello di conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione. I congedi per ferie e festività soppresses di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiati tra le assenze. Per il conteggio si procede come segue: si calcola, puntualmente, per ciascun anno del triennio, il numero di giorni lavorativi secondo calendario. A detto numero si perviene sottraendo i giorni non lavorativi secondo articolazione di servizio (*ad esempio, sabato*), e gli altri festivi nazionali e locali (*domeniche, festività generali, santo patrono*) di ciascun anno; si sottraggono, infine, i giorni spettanti per ferie e festività soppresses, ottenendo così, per ciascun anno del triennio, i giorni di servizio effettivi possibili (**A1, A2, A3**). La somma tra A1, A2 e A3, si suddivide per tre, e si ottiene la media del triennio delle giornate effettive lavorative possibili (**MT**). Il 50% della MT rappresenta soglia del numero di assenze (**SNA**) che ciascun dipendente non deve aver superato, cumulativamente, nel triennio. I numeri decimali si arrotondano sempre per eccesso.

d) Essere stato ammesso alla valutazione e valutato, o averne maturato titolo, nell'ultimo triennio (*si fa riferimento alle annualità immediatamente precedenti quelle in cui scadono i termini per la presentazione delle candidature*), sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle *performance* organizzative e individuali.

- e) Non avere a proprio carico, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa, né procedimenti disciplinari pendenti, alla scadenza della presentazione delle domande o all'atto di conferimento dell'incarico, la cui sanzione massima edittale possa comportare provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
- f) Non trovarsi in condizioni ostative di qualsiasi genere, ivi comprese le ipotesi di inconfiribilità, incompatibilità e/o conflitti di interesse anche potenziale, previste dalla legge e dal sistema anticorruzione.

Art. 8

Procedura per il conferimento degli incarichi di EQ

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per 10 giorni consecutivi.
2. Per la presentazione delle singole candidature, gli interessati debbono essere in possesso dei requisiti di accesso richiesti dal presente regolamento e dall'avviso.
3. Ai singoli candidati che hanno prodotto domanda e che sono in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso all'incarico, il dirigente da cui dipende la posizione di lavoro di EQ istituita procede alla valutazione, quotando le singole componenti di disamina secondo lo schema riportato nell'allegato **modello di valutazione delle candidature (allegato C)** che descrive altresì dei parametri e dei criteri da seguire.
4. L'incarico è conferito dal dirigente con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a tre anni. Al fine di garantire la continuità amministrativa e organizzativa, nel caso si verificano ipotesi di avvicendamento, supplenza o reggenza ad interim del Settore o del dirigente conferente, tutti gli incarichi di EQ in essere, e tutte le deleghe di funzioni conferite, rimangono validi ed efficaci fino alla loro scadenza naturale o nuovo diverso provvedimento.

Art. 9

Revoca degli incarichi di EQ

1. Salva la decadenza per il venir meno dei requisiti di accesso, gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione della revoca per l'ipotesi di valutazione non positiva, devono essere acquisite, in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato che, per la fattispecie, può farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 10

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di cui alla presente disciplina è regolato dalle norme contrattuali, nazionali e decentrate, in materia e comporta l'attribuzione di una retribuzione di posizione ed eventuale retribuzione di risultato.

Art. 11

Retribuzione di posizione

1. La misura annua lorda, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per l'incarico di EQ consegue dalla graduazione e pesatura fissata dall'Ente per la corrispondente posizione di lavoro.

2. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione di una retribuzione di posizione nel valore minimo previsto dal CCNL.

Art. 12

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva da titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali e di determinazione della quota percentuale dedicata nell'ambito delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi di EQ, sono fissati secondo le regole del CCNL (*all'epoca del di adozione del presente Regolamento, la quota percentuale dedicata nell'ambito delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi di EQ, è fissata al 15%*).
3. I criteri specifici per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui sopra, sono rimessi in apposita disciplina in seno alla regolamentazione sul ciclo di valutazione della performance dell'Ente.
4. La valutazione del personale con incarico di EQ è effettuata dal dirigente che ha conferito l'incarico. In caso di assenza o impedimento permanente del citato dirigente al momento della valutazione, vi provvede chi lo ha avvicendato nel ruolo; in caso risulti ulteriormente impossibile procedere come descritto, vi provvede il Segretario Generale.

Art. 13

Incarichi ad interim

1. Al personale già titolare di incarico di EQ, può essere conferito incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di lavoro di EQ vacante. In detto caso, al suddetto personale è attribuito, in proporzione alla durata dell'incarico *ad interim*, a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo massimo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*: il suddetto importo sarà corrisposto, se e del caso, nella misura effettiva conseguente alla valutazione della performance relativa all'incarico *ad interim*.

Art. 14

Norma transitoria

1. In sede di prima applicazione e fino a diverso provvedimento:
 - a) le posizioni di lavoro di cui al presente Regolamento coincidono con l'area delle Posizioni Organizzative già definite dall'Ente con DCS n. 73 del 29.12.2020, così come modificata con DCS n. 129 del 24.10.2022;
 - b) in tutte le parti della regolamentazione locale che trattano di Posizioni Organizzative, il riferimento - per effetto del presente regolamento - si riporta automaticamente agli incarichi di Elevata Qualificazione.

MODELLO DI DEFINIZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI EQ
(allegato A)

ANAGRAFICA	
Settore	
Area: Amministrativa/Tecnica/Contabile	
Denominazione della posizione di lavoro di E.Q.:	
Tipologia della posizione in relazione al CCNL A) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa B) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità	
Requisiti per l'accesso aggiuntivi/specifici	
Descrizione/declinazione esplicativa delle competenze previste e della delega, con riporto della <i>tabella di pesatura dei servizi</i> a cui le dette competenze risultano, in tutto o in parte, riconducibili e di eventuali specifiche rimesse nella normazione secondaria (a titolo indicativo e non esaustivo, Statuto, regolamenti, PTPCT, Codice di Comportamento), arricchita da commento orientativo, per il NdV, in ordine alle componenti delle direttrici di pesatura stabilite nel Regolamento.	
Unità di personale della posizione di lavoro	
Entità dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa	
Entità del budget da gestire in base alla delega	

Enna, _____

Responsabile di Settore

MODELLO DI PESATURA DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI EQ
(allegato B)

Ai fini dell'istruttoria e relativa proposizione di graduazione, dovrà tenersi conto dei seguenti criteri

1^ DIRETTRICE "COMPLESSITA"

a) Complessità delle dinamiche relazionali.

Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;

b) Complessità operativa ed organizzativa.

Sono considerate:

- *la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate e da coordinare;*
- *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 (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;*
- *la gestione e promozione di innovazioni procedurali o tecnologiche;*
- *gestione di processi che richiedono costante aggiornamento tecnico/normativo nonché continua attività di studio per la particolare dinamica del tessuto di riferimento.*

2^ DIRETTRICE "ESPOSIZIONE AL RISCHIO"

a) Responsabilità professionali

Misura il livello di esposizione della elevata qualificazione a responsabilità gestionale, amministrativo-contabile e civile, espressa in funzione del rischio di errore che caratterizza i compiti assegnati e della rilevanza dell'ipotetico danno causato in caso di errore involontario (a terzi o all'Ente).

Il grado di errore in cui può incorrere la elevata qualificazione è proporzionale al grado di incertezza informativa che caratterizza le decisioni da assumere.

b) Responsabilità finanziaria.

È considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

3^ DIRETTRICE "DELEGAZIONE"

a) Delega di funzioni dirigenziali.

Sono considerati la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza e il contenuto) delle (eventuali) funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di atti e/o provvedimenti finali a rilevanza esterna che sia desumibile da atti formali di attribuzione.

b) Autonomia operativa

E' valutata in relazione al grado di discrezionalità richiesto nelle decisioni da assumere, nell'ambito delle funzioni che costituiscono oggetto dell'incarico e che sono state delegate dal dirigente. Il peso più alto è attribuito a posizioni che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.

c) Entità dei budget da gestire in base alla delega

E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa relativamente alle funzioni delegate dal Dirigente

Ai fini della pesatura, ciascun parametro di valutazione, corrisponde un punteggio che viene attribuito nel rispetto dei criteri indicati nonché in relazione alle competenze ascritte alla posizione di lavoro tenendo conto:

- a) *della tabella di pesatura dei servizi a cui le competenze risultano in tutto o in parte riconducibili;*
- b) *di eventuali specifiche rimesse nella normazione secondaria (a titolo indicativo e non esaustivo, Statuto, Regolamenti, PTPCT, Codice di Comportamento).*

ANAGRAFICA	
Settore	
Area: Amministrativa/Tecnica/Contabile	
Denominazione della posizione di lavoro di E.Q.:	

Luogo e data, _____

Il Nucleo di Valutazione

SCHEDA ANALITICA

	Criteri di valutazione	Indicatori	Valori	Determinazioni del NUCLEO di VALUTAZIONE	
				Punteggio assegnato	note
1^ DIRETTRICE "COMPLESSITA" – punti 40/100	Complessità delle dinamiche relazionali Peso complessivo: Max 10/100	Il contesto relazionale è caratterizzato da numerosi interlocutori e frequenti interconnessioni, potenzialmente conflittuali	punti da 7 a 10		
		Il contesto relazionale è caratterizzato da numerosi interlocutori e frequenti interconnessioni, potenzialmente non conflittuali, o viceversa	punti da 3 a 6		
		Il contesto relazionale è caratterizzato da interlocutori e interconnessioni quantitativamente contenuti e potenzialmente non conflittuali	Punti da 1 a 2		
	Complessità operativa ed organizzativa Peso complessivo: Max 30/100	Composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate	oltre 10 unità punti 5		
			tra le 5 e le 9 unità punti da 2 a 4		
			sotto le 5 unità punti 1		
		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 (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, etc.	punti da 0 a 8		
		Gestione e promozione di innovazioni procedurali o tecnologiche (i principali processi non hanno carattere di ripetitività/sono in minima parte standardizzati/sono in gran parte standardizzati)	punti da 0 a 8		
		Gestione di processi che richiedono costante aggiornamento tecnico/normativo nonché 'continua attività' di studio per la particolare dinamica del tessuto di riferimento.	punti da 0 a 9		

2^ DIRETTRICE "ESPOSIZIONE AL RISCHIO" – punti 25/100

Responsabilità professionali Peso complessivo: Max 20/100	La posizione svolge compiti caratterizzati da rischio di errore significativo	Punti da 16 a 20		
	La posizione svolge compiti caratterizzati da rischio di errore limitato	Punti da 11 a 15		
	La posizione svolge compiti caratterizzati, prevalentemente, dall'esposizione ad una ordinaria responsabilità di natura gestionale	Punti da 1 a 10		
	Responsabilità finanziaria Peso complessivo: Max 5/100	E' valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa.	punti da 0 a 5	

3^ DIRETTRICE "DELEGAZIONE" – punti 35/100	Deleghe di funzioni Dirigenziali Peso complessivo: Max 20/100	Le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti	punti da 10 a 20		
		Le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto	punti da 5 a 9		
		Le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario	punti da 1 a 4		
		Non e' attribuita alcuna delega di funzioni Dirigenziali	punti 0		
	Autonomia operativa Peso complessivo: Max 10/100	E' valutato il grado alto/medio/basso di discrezionalità richiesto nelle decisioni da assumere nell'ambito delle funzioni che costituiscono oggetto dell'incarico e che sono state delegate dal dirigente	punti da 0 a 10		
	Entità dei budget da gestire in base alla delega Peso complessivo Max 5/100	E' valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa relativamente alle funzioni delegate dal Dirigente	punti da 0 a 5		

Luogo e data, _____

Il Nucleo di Valutazione

MODELLO DI VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE
(allegato C)

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI E DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI	
Settore	
Area: Amministrativa/Tecnica/Contabile	
Denominazione della posizione di lavoro di E.Q.	

REQUISITI CULTURALI	
Requisiti culturali fino a 20/100	Valore
Titolo prodotto dal candidato come principale	
Laurea vecchio ordinamento o specialistica Principale o Equipollente (<i>attinente</i>)	PUNTI 10
Laurea vecchio ordinamento o specialistica Principale (<i>non attinente</i>)	PUNTI 5
Laurea Triennale o Equipollente (<i>attinente</i>)	PUNTI 7
Laurea Triennale (<i>non attinente</i>)	PUNTI 4
Diploma di Istruzione Secondaria Superiore	PUNTI 2
Altri titoli	
Abilitazioni post titolo prodotto quale principale (per ciascuno)	PUNTI 4
Ulteriori lauree o diplomi (per ciascuno)	PUNTI 2

Si valuta solo il titolo di studio indicato dal candidato quale **titolo principale** (e solo uno, in presenza di più titoli), e non quelli che ne costituiscono il presupposto: gli eventuali altri titoli, diversi da quelli appena indicati (*titolo principale e titoli necessari per conseguirlo*), si valutano nell'ambito della sezione "Altri titoli" se rispondono alla tipologia segnata.

ESPERIENZA ACQUISITA		
	Esperienza acquisita fino a 50/100 <i>(non sono valutabili i periodi di aspettativa senza retribuzione fruiti dal candidato ed i periodi di sospensione disciplinare e cautelare)</i>	Valore istruttorio <i>(per ogni mese intero e, se residua, frazione superiore a giorni 15)</i>
P1 - Requisito generale senza limite di tempo		
A	Anzianità maturata presso l'Ente, con inquadramento nell'area dei funzionari (ovvero nella precedente categoria D), nello stesso ambito – tra amministrativo, contabile, tecnico - di quello oggetto dell'avviso	0,1
B	Anzianità maturata presso l'Ente, con inquadramento nell'area dei funzionari (ovvero nella precedente categoria D), in un diverso ambito – tra amministrativo, contabile, tecnico - di quello oggetto dell'avviso	0,05
P 2 - Requisito speciale riferito all'ultimo triennio (tre annualità precedenti quella in cui è pubblicato l'avviso)		
C	Titolarità APO/EQ stesso ambito di quello oggetto dell'avviso – tra amministrativo, contabile, tecnico. (per ogni titolarità APO/EQ)	0,6
D	Titolarità APO/EQ diverso ambito di quello oggetto dell'avviso – tra amministrativo, contabile, tecnico. (per ogni titolarità APO/EQ)	0,3
E	Titolarità di responsabilità di servizio formalmente istituito e pesato presso l'Ente, nello stesso ambito di quello oggetto dell'avviso – tra amministrativo, contabile, tecnico (per ogni responsabilità di servizio)	0,2
F	Titolarità di responsabilità di servizio formalmente istituito e pesato presso l'Ente, in un diverso ambito di quello oggetto dell'avviso – tra amministrativo, contabile, tecnico (per ogni responsabilità di servizio)	0,1
P3 - Requisito particolare riferito all'ultimo triennio (tre annualità precedenti quella in cui è pubblicato l'avviso)		
G	Titolarità di specifiche responsabilità individuali di supporto in favore di altro servizio, in specifiche materie di particolare complessità, validata dal Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti e conferita formalmente, ad personam, dall'Ente.	0,05
H	Titolarità di specifiche responsabilità individuali di referenza, svolta nell'ambito del servizio di appartenenza, con compiti di supporto tecnico, amministrativo e/contabile del responsabile in tutti i procedimenti complessi afferenti il servizio, con eventuali compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale, conferita formalmente, ad personam, dall'Ente.	
I	Titolarità di specifiche responsabilità individuali derivanti dall'essere sostituto a qualunque titolo di responsabili di servizio, nei casi di loro assenza continuativa superiore a trenta giorni consecutivi, conferita formalmente, ad personam, dall'Ente.	
L	Titolarità di specifiche responsabilità individuali che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza conferita formalmente, ad personam, dall'Ente, all'archivista informatico (RGD)	
M	Titolarità di specifiche responsabilità individuali che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza conferita formalmente, ad personam, dall'Ente, per l'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A. di cui al codice dell'amministrazione digitale (RTD, RC)	
N	Titolarità di specifiche responsabilità individuali che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza conferita formalmente, ad personam, dall'Ente, per l'esercizio di compiti legati all'attuazione del regolamento generale sulla protezione dei dati GDPR (RPD)	
O	Titolarità di specifiche responsabilità individuali che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza conferita formalmente, ad personam, dall'Ente, per l'esercizio di compiti legati all'applicazione della L. 190/2012 - sistema anticorruzione (RPCT)	
P	Titolarità di specifiche responsabilità individuali che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza conferita formalmente, ad personam, dall'Ente, per l'esercizio di compiti legati all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (RSPP)	
Q	Titolarità di specifiche responsabilità individuali che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza conferita formalmente, ad personam, dall'Ente, per la procedura di selezione del contraente nell'ambito del codice dei contratti (RUP)	
Criteri applicativi		
P1, P2, P3	Le componenti di valutazione dei singoli parametri si sommano tra loro	
C, D, E, F	Se la titolarità di un APO/EQ corrisponde, nel merito, in tutto o in parte, con la responsabilità di un servizio formalmente istituito e pesato dello stesso ambito in cui si è operato come APO/EQ, si conteggia e si valuta solo la titolarità di APO/EQ per il periodo in cui sussiste detta coincidenza. È equiparata alla titolarità di responsabilità di servizio la titolarità di responsabilità di funzione del Comandante della Polizia provinciale.	
da G a Q	Vengono valutati fino ad un max di tre "specifiche responsabilità" . E' equiparata alla specifica responsabilità di referenza la titolarità di responsabilità di funzione del vice Comandante della Polizia Provinciale.	

ATTITUDINE E CAPACITÀ PROFESSIONALE

Trend presenze (fino a 10 punti)

valore medio calcolato con riferimento al triennio precedente all'anno di conferimento dell'incarico	Valore
Oltre i 200 giorni di presenza	PUNTI 10
Da 200 a 180	PUNTI 8
Da 179 a 160	PUNTI 6
Da 159 a 140	PUNTI 4
Meno di 140 giorni di presenza	PUNTI 1

Valutazione da dati curriculari e nota motivazionale (fino a punti 20)

La valutazione si baserà, tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e delle funzioni e attività da svolgere, sulla scorta del curriculum professionale e di ogni adeguato documento a sostegno, compresa nota motivazionale che ciascun aspirante dovrà produrre in uno alla candidatura.

Luogo e data, _____

Responsabile di Settore
