



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

in vigore dal 15.02.2024

Approvato con deliberazione di G.C. n. 3 in data 11.01.2024

INDICE

Art. 1 – Finalità	pag. 4
Art. 2 – Requisiti per il conferimento degli incarichi	pag. 4
Art. 3. – Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione	pag. 4
Art. 4 – Revoca degli incarichi	pag. 5
Art. 5 – Sostituzione degli incarichi	pag. 6
Art. 6 – Trattamento economico	pag. 6
Art. 7 – Retribuzione di posizione	pag. 7
Art. 8 – Soggetti e funzioni	pag. 7
Art. 9 – Criteri di pesatura	pag. 7
Art. 10 – Delega di funzioni dirigenziali	pag. 8
Art. 11 – Sistema di pesatura	pag. 9
Art. 12 – Procedimento di graduazione	pag. 9
Art. 13 – Distribuzione dei resti	pag. 10
Art. 14 – Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti	pag. 10
Art. 15 – Retribuzione di risultato	pag. 10
Art. 16 – Decorrenza	pag. 11

Art. 1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 2.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. Per il conferimento degli incarichi è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:
 - a) diploma di laurea;
 - b) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione da almeno due anni, maturati anche presso altre pubbliche amministrazioni.

In assenza del requisito di cui alla lettera a), è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità) oltre a un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

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.

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite.
3. L'Ufficio Risorse Umane, verificato il possesso dei requisiti richiesti, trasmette tutte le candidature pervenute ad un'apposita Commissione, composta dal Segretario Generale che la presiede, dal Dirigente competente e da altro Dirigente, che sottoporrà i candidati ad un colloquio finalizzato 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.
4. La Commissione ha a disposizione fino a un massimo di 100 punti, fermo restando che, qualora il candidato riporti una valutazione inferiore a 30, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico.
5. È facoltà di ogni dipendente in possesso dei requisiti richiesti presentare la propria candidatura ad una o più E.Q., fino ad un massimo di tre candidature.
6. La valutazione operata ad esito della selezione condotta, di cui verrà redatto apposito verbale, è esclusivamente finalizzata ad individuare il potenziale candidato cui affidare gli incarichi oggetto di selezione e pertanto non darà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito.
7. L'incarico è conferito dal dirigente dell'Area di riferimento, per un periodo non inferiore a 1 anno e non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.
8. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
9. Nell'applicazione di tale misura di rotazione deve essere considerato se l'effetto indiretto può comportare un temporaneo rallentamento dell'attività. Deve essere altresì verificato se sia compromessa la continuità delle necessarie competenze della struttura.

Art. 4

Revoca degli incarichi

1. 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 di valutazione in uso.
2. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
3. La formalizzazione della revoca dell'incarico di elevata qualificazione per valutazione negativa dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle valutazioni del dipendente che potrà essere assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Art. 5

Sostituzione degli incarichi

1. In caso di assenza dell'attribuzione dell'incarico di EQ o del titolare di EQ, la stessa, per il periodo di vacanza o assenza, potrà essere:

- avocata in via prioritaria dal soggetto che ha conferito l'incarico;
- assegnata *ad interim* ad altro titolare di elevata qualificazione 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 elevata qualificazione oggetto dell'*interim*. Nella definizione delle quote 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 conferimento di un incarico ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel Fondo risorse decentrate dei dipendenti.

Art. 6

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 7

Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite, con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'articolo 13.

Art. 8

Soggetti e funzioni

1. Il Dirigente, con riguardo alle E.Q. di propria assegnazione, compila, con la collaborazione dell'Ufficio Risorse Umane, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il Dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.
2. L'OIV/Nucleo di valutazione supporta il Dirigente nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. su parere dell'OIV/Nucleo di Valutazione.

Art. 9

Criteri di pesatura

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono di 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.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:

a) **trasversalità** (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

b) **complessità operativa**: è considerata la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;

c) **complessità organizzativa**: è considerata 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;

d) **attività soggette a rischio/contenzioso**: sono considerati

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale);

e) **responsabilità finanziaria**: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

f) **delega di funzioni dirigenziali**: è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza e il contenuto) delle (eventuali) funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro.

Art. 10

Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali.

2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.

3. In caso di delega, è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" di cui al precedente art. 8, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle

funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).

Art. 11

Sistema di pesatura

Per ogni criterio individuato dall'articolo 9 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente Regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 12

Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.
2. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 8 applica i criteri di cui al precedente art. 9 per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio (vedi allegato Mod. A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna E.Q. (vedi allegato Mod. B).
3. Il punteggio totale di ciascuna E.Q. che risulta dalla compilazione della scheda di analisi (Mod. B) determina la fascia di retribuzione di posizione tra un minimo di € 5.000,00 e un massimo di € 18.000,00, secondo la seguente graduazione:

Punteggio attribuito all'elevata qualificazione	Valore economico
Da 0 a 30 punti	Non riconoscimento dell'elevata qualificazione
Da 31 a 35 punti	5.000,00
Da 36 a 40 punti	6.000,00
Da 41 a 45 punti	7.000,00
Da 46 a 50 punti	8.000,00
Da 51 a 55 punti	9.000,00
Da 56 a 60 punti	10.000,00
Da 61 a 65 punti	11.000,00
Da 66 a 70 punti	12.000,00
Da 71 a 75 punti	13.000,00
Da 76 a 80 punti	14.000,00
Da 81 a 85 punti	15.000,00
Da 86 a 90 punti	16.000,00
Da 91 a 95 punti	17.000,00
Da 96 a 100 punti	18.000,00

Art. 13

Distribuzione dei resti

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'articolo 12 possono essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti.

Laddove il budget disponibile risulti insufficiente rispetto alla graduazione effettuata, il valore di ciascuna E.Q. sarà ridotto in misura proporzionale.

Art. 14

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, fatto salvo il rimborso da parte dell'Ente di utilizzo della quota di spettanza.

2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:

- dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
- della necessità di coordinare personale di più enti;
- della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
- del maggior grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Art. 15

Retribuzione di risultato

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

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.

3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente.

4. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal Dirigente dell'Area di riferimento.

Art. 16

Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Modello A – Criteri di graduazione

Criteri di valutazione - punteggi					
Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa	Complessità organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Deleghe di funzioni dirigenziali
Max 10 punti	Max 10 punti	Max 15 punti	Max 10 punti	Max 10 punti	Max 45 punti
<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa equantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p>Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne;</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni;</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.</p>	<p>È considerata la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ol style="list-style-type: none"> da n. 1 a n. 5 dipendenti assegnati: p. 4 da n. 6 a n. 10 dipendenti assegnati: p.6; da n.10 a n. 15 dipendenti assegnati: p. 8; più di 15 dipendenti assegnati p. 10; 	<p>È considerata la complessità qualitativa equantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). 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.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p>processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. 3)</p> <p>processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (p. da 4 a 8)</p> <p>processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (p. da 9 a 12).</p> <p>In relazione alle posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio</p>	<p>Sono considerati:</p> <p>A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, la sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nella sottosezione 2.3:</p> <ol style="list-style-type: none"> per attività esposte a rischio basso p.3; per attività esposte a rischio medio p.5; per attività esposte a rischio alto p.10. <p>B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.</p>	<p>È considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa.</p> <p>La definizione del punteggio si ottiene dalla somma degli accertamenti e degli impegni risultanti dall'ultimo consuntivo approvato per ogni singolo Settore, per il quale si calcola una percentuale di rilevanza pari alla somma degli accertamenti relativi le entrate finali dell'ente desumibili dall'ultimo rendiconto approvato e degli impegni relativi alle spese spinali dell'ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato diviso la somma fra il totale delle entrate ed il totale delle uscite. Il punteggio così ottenuto, rapportato a cento determina il punteggio da attribuire come segue:</p> <p>fino al 10% - p. 3 dal 10,01 al 20% - p. 5 dal 20,01 al 30% - p. 8 più del 30% - p. 10</p>	<p>È valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.</p> <p>Livello 0: non sono delegate funzioni dirigenziali;</p> <p>Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario (15 punti);</p> <p>Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto (30 punti);</p> <p>Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti (45 punti);</p>

		<p>“complessità operativa ed organizzativa”, l’Ente riconosce (<i>oppure</i> può riconoscere) un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio (p.15)</p>			
--	--	---	--	--	--

Modello B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi

Struttura di riferimento
Area:
Denominazione della Posizione di E.Q.:
Composizione della E.Q.: posizioni area Funzionari, n....., posizioni area istruttori, n..... , posizioni area Operatori Esperti, n....; personale a tempo determinato, n.

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 e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

E.Q. U.O.C. “ _____ ”: comprende le attività relative a _____.

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità <i>(responsabilità relazionale)</i>		
Complessità operativa		
Complessità organizzativa		
Attività soggette a rischio/contenzioso		
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa		
Delega di funzioni dirigenziali		

Punteggio totale _____