



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

INDICE

TITOLO I

LE FINALITÀ, LE DEFINIZIONI, LE TIPOLOGIE

Art. 1 - Le finalità	pag.	1
Art. 2 - Le disposizioni generali	"	1
Art. 3 - Le definizioni	"	1
Art. 4 - Le tipologie	"	2
Art. 5 - Funzioni e responsabilità	"	2

TITOLO II

L'ISTITUZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6 - La procedura di istituzione	pag.	4
Art. 7 - La revoca della posizione di Elevata Qualificazione istituita	"	4

TITOLO III

LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 8 - La metodologia di graduazione	pag.	4
Art. 9 - Il trattamento economico accessorio	"	6

TITOLO IV

IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 - I destinatari degli incarichi	pag.	6
Art. 11 - La procedura di conferimento degli incarichi	"	7
Art. 12 - La procedura di revoca degli incarichi	"	8
Art. 13 - La sostituzione in caso di assenza	"	8
Art. 14 - Disposizioni finali	"	8

Allegato A) - Scheda di analisi: proposta istituzione posizione di Elevata Qualificazione di struttura

Allegato A1) - Scheda di analisi: proposta istituzione posizione di Elevata Qualificazione di alta professionalità

Allegato B) - Scheda di analisi da parte dell'Organismo di Valutazione della complessità organizzativa ai fini della graduazione del valore economico della posizione di EQ di struttura proposta

Allegato B1) - Scheda di analisi da parte dell'Organismo di Valutazione della complessità organizzativa ai fini della graduazione del valore economico della posizione di EQ di alta professionalità proposta

Modulo domanda di partecipazione alla selezione per il conferimento incarico di posizione di Elevata Qualificazione

TITOLO I

LE FINALITÀ, LE DEFINIZIONI, LE TIPOLOGIE

Art. 1

Le finalità

1. La presente disciplina è finalizzata a definire nel Titolo II e III la procedura di istituzione e revoca delle posizioni di Elevata Qualificazione (di seguito: EQ), nonché la metodologia di graduazione e valutazione della complessità organizzativa, fase propedeutica a quella contenuta nel Titolo IV che riguarda la procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità, nonché la sostituzione in caso di assenza dei titolari dei predetti.
2. In conformità ai principi enunciati nel vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, la disciplina è finalizzata all'attribuzione degli incarichi di EQ in base a criteri oggettivi che tengano conto del reale grado di responsabilità gestionale, complessità organizzativa e livello di specializzazione richiesto, nonché delle competenze assegnate, nella considerazione del fondamentale ruolo strategico rivestito da dette figure sul piano organizzativo - funzionale.

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'ex art. 67, comma 1 del CCNL 21.5.2018.
2. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni di EQ è oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7, comma 4, lettera u) CCNL 16.11.2022, ove implicante una riduzione del fondo di cui all'art. 79 del vigente CCNL, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

Art. 3

Le definizioni

1. "Istituzione motivata della posizione di EQ": individuazione nell'ambito dell'Ente delle posizioni di lavoro che richiedono elevata autonomia decisionale e assunzione diretta di ampie responsabilità amministrative e di risultato, come definite dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. "Revoca motivata della posizione di EQ": revisione organizzativa che comporti il venir meno della posizione di lavoro di elevata responsabilità istituita.
3. "Conferimento motivato dell'incarico di EQ": individuazione del soggetto idoneo alla copertura della posizione di elevata responsabilità, a seguito della procedura definita dalla presente disciplina.
4. "Revoca motivata dell'incarico di EQ": ritiro dell'incarico conferito a copertura della posizione di lavoro di EQ.
5. "Complessità organizzativa": complessità della posizione di lavoro, determinata dal valore dei parametri di valutazione definiti dalla presente disciplina.

6. “Alta professionalità”: posizione di lavoro che comporta anche l’iscrizione in albi professionali, che richiedono elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli di livello universitario ovvero attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative.
7. “Retribuzione di posizione”: trattamento accessorio determinato dal livello di complessità organizzativa assegnata alla posizione di lavoro a seguito dell’applicazione della metodologia definita dalla presente disciplina.
8. “Retribuzione di risultato”: trattamento accessorio determinato - nella misura massima attribuibile delle risorse destinate - a seguito di valutazione annuale, secondo la metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente.
9. “Scheda di analisi”: scheda descrittiva della posizione di lavoro e della sua complessità organizzativa o dei contenuti di alta professionalità.

Art. 4

Le tipologie

1. Le posizioni di EQ 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 (posizione di struttura);
 - 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 oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (posizione di alta professionalità).

Art. 5

Funzioni e responsabilità

1. L’istituzione delle posizioni di EQ deve tendere a far emergere gli effettivi livelli di responsabilità amministrativa e gestionale di livello intermedio e 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 dell’incarico di EQ sono attribuiti specifici obiettivi, secondo il sistema di programmazione dell’Ente; ai medesimi competono le seguenti attività:
 - a) curano la gestione operativa delle attività e delle risorse affidate nell’ambito di responsabilità e degli obiettivi concordati con il dirigente;
 - b) rispondono della validità delle prestazioni ottenute e dell’efficienza nell’utilizzo delle risorse;
 - c) rispondono 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) analizzano 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) gestiscono il personale assegnato all'unità organizzativa, per cui costituiscono il diretto referente gerarchico, curano l'affidamento dei compiti al personale stesso, il suo orientamento e sviluppo professionale, le verifiche inerenti le prestazioni e i risultati ottenuti, supportano il dirigente ai fini dell'adozione degli atti di gestione del personale;
 - f) gestiscono le risorse finanziarie assegnategli (budget), esercitano i poteri di spesa eventualmente delegati nei limiti degli stanziamenti di bilancio e di acquisizione delle entrate.
3. Sono di competenza dell'incaricato/a di EQ le seguenti responsabilità, coerentemente alla tipologia di posizione ricoperta:
- a) la responsabilità istruttoria e/o finale dei procedimenti amministrativi, implicante anche la firma del provvedimento finale;
 - b) la proposta di valutazione del proprio personale, fatta salva la valutazione finale ad opera del dirigente ai fini della corresponsione dei premi performance e ai fini della progressione economica all'interno delle aree, ai sensi del successivo comma 5, lettera f).
4. Potranno essere delegate dal dirigente, nel rispetto dell'ordinamento professionale, 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) adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
 - d) valutazione intermedia delle risorse umane assegnate, nel rispetto del principio del merito;
 - e) gestione delle presenze e assenze delle risorse umane assegnate.
5. 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 della programmazione dei fabbisogni di personale contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
 - c) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di provvedimento del Presidente o del 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 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 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 del titolare 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 DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6
La procedura di istituzione

1. Il dirigente propone l'istituzione delle posizioni di lavoro di EQ, sentito il Direttore Generale.
2. Il dirigente, in sede di compilazione del PIAO, secondo quanto previsto dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e nel rispetto delle disposizioni contrattuali, individua la posizione di EQ nell'ambito della propria struttura, compilando la scheda di analisi della posizione (allegati A/A1), dove descrive le funzioni, le conoscenze, le esperienze richieste e le caratteristiche della posizione di responsabilità.
3. La proposta di istituzione delle posizioni di EQ è:
 - a) sottoposta all'esame della Conferenza dei Dirigenti che ne verifica altresì la congruità e la compatibilità con l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato ex art. 17 CCNL del 16.11.2022 in sede di contrattazione;
 - b) sottoposta a valutazione della graduazione da parte dell'Organismo di Valutazione, secondo la presente disciplina;
 - c) sottoposta all'approvazione del Presidente della Provincia da parte del Direttore Generale.

Art. 7
La revoca della posizione di Elevata Qualificazione istituita

1. La posizione di EQ può essere revocata in occasione di processi di riorganizzazione che comportino il venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità di mantenimento della posizione di lavoro stessa.
2. La revoca della posizione di EQ comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di responsabilità conferito sulla posizione di lavoro, anticipatamente alla scadenza naturale.

TITOLO III
LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 8
La metodologia di graduazione

1. La graduazione della complessità organizzativa delle posizioni di lavoro di EQ avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - a) rilevanza strategica della posizione rivestita;

- 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;
 - d) intensità delle relazioni con soggetti esterni e 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 di legge e di regolamento.
2. Il valore della posizione di EQ istituita, determinata dall'Organismo di Valutazione a norma dell'art. 6, comma 3 del presente regolamento, secondo i criteri di cui alle schede di analisi allegate (all. B/B1), determina la fascia attribuita di retribuzione di posizione tra un minimo di euro 6.000,00 e un massimo di euro 18.000,00, secondo la seguente graduazione:

Punteggio attribuito alla posizione di EQ	Valore economico
Da 0 a 30 punti	Non riconoscimento della posizione di EQ
Da 31 a 40 punti	6.000,00
Da 41 a 50 punti	8.000,00
Da 51 a 60 punti	10.000,00
Da 61 a 70 punti	12.000,00
Da 71 a 80 punti	14.000,00
Da 81 a 90 punti	16.000,00
Da 91 a 100 punti	18.000,00

3. La graduazione del valore delle posizioni di lavoro di EQ di cui al comma 2 si applica all'istituzione delle posizioni di lavoro di responsabilità, nonché all'attribuzione di nuovi incarichi di EQ, successivamente all'entrata in vigore del presente regolamento;
4. Con ricorrenza annuale, di norma entro il 30 novembre, e comunque in occasione di riorganizzazioni che comportano rilevanti modifiche funzionali, l'Organismo di Valutazione può provvedere ad una verifica della graduazione delle posizioni di EQ coinvolte, apportando gli eventuali correttivi.
5. Nell'ipotesi di conferimento a un/a dipendente già titolare di incarico di EQ di altro incarico di EQ ad interim, è attribuito, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché degli esiti della valutazione di performance individuale, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni di EQ ex art. 17, comma 6, CCNL del 16.11.2022.

Art. 9

Il trattamento economico accessorio

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Il trattamento accessorio del personale titolare di posizione di EQ assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, ad eccezione dei compensi previsti dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022.
3. Per gli incarichi di posizione di direzione di unità organizzativa e di alta professionalità, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 6.000,00 a un massimo di euro 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dall'art. 8.
4. L'importo della retribuzione di risultato è definito dall'ente in sede di istituzione delle posizioni di responsabilità, secondo i criteri generali adottati dalla contrattazione collettiva integrativa, ed è pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni di lavoro di responsabilità.
5. Su proposta dell'Organismo di Valutazione, il Presidente provvede a determinare:
 - a) l'accorpamento in fasce retributive delle varie posizioni nell'ambito dell'importo minimo e massimo stabilito nell'art. 8 della presente disciplina e nei limiti delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, in base ai diversi livelli di complessità organizzativa, al rilievo delle responsabilità amministrative e gestionali e all'eventuale ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;
 - b) le risorse da destinare alla retribuzione di risultato di ogni posizione di EQ, calcolate suddividendo le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato in due quote nella misura del 50%, di cui la prima quota da ripartire in eguale misura tra le posizioni di EQ istituite e la seconda quota da attribuire in misura percentuale all'importo della retribuzione di posizione.
6. 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. 10

I destinatari degli incarichi

1. La titolarità degli incarichi 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, D.Lgs. n. 267/2000, inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere incaricati di EQ.
3. E' possibile conferire l'incarico di EQ anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 1 appartenenti ad altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale o per

servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 23, comma 5 e ss. del CCNL 16.11.2022.

Art. 11

La procedura di conferimento degli incarichi

1. Il Direttore Generale, sulla base dell'atto di istituzione delle posizioni di EQ, approvato dal Presidente della Provincia:
 - a) richiede alla Direzione del Personale l'indizione - attraverso avviso di selezione pubblicato sulla rete intranet per 15 giorni consecutivi - di apposita indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste, come descritte nelle schede allegate (all. A/A1) alla presente disciplina, contenenti le funzioni, le conoscenze, le esperienze richieste e le caratteristiche della posizione di EQ;
 - b) il termine di produzione delle istanze - redatte secondo il modello reso disponibile dalla Direzione del Personale (allegando il curriculum) - è fissato nell'avviso di indagine ricognitiva.
2. La Direzione del Personale verifica i requisiti oggettivi previsti dalle schede sopracitate e trasmette tutte le candidature pervenute al Direttore Generale.
3. Il Direttore Generale unitamente al dirigente competente:
 - a) esperiscono un colloquio individuale con i candidati interessati di approfondimento delle competenze dichiarate nell'istanza presentata e nel CV allegato;
 - b) valutano il possesso dei requisiti posseduti dai candidati, tenendo conto rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti;
 - c) individuano il candidato a cui conferire l'incarico.
4. Il dirigente conferisce l'incarico mediante atto scritto e motivato.
5. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, gli obiettivi da realizzare, la retribuzione di posizione e di risultato prevista, la durata, nonché il conferimento di eventuali risorse.
6. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura della posizione di EQ o nel caso in cui, a seguito di selezione, non venga individuato alcun candidato idoneo, il dirigente può conferire direttamente l'incarico a un/a dipendente inquadrato/a nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, appartenente alla struttura di diretta responsabilità, attraverso atto scritto e motivato e previa informazione all'Organismo di Valutazione in merito alla procedura seguita e al relativo risultato.
7. L'incarico di EQ viene conferito per un periodo non superiore a tre anni. Detti incarichi non richiedono accettazione.
8. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore ad anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.
9. Gli incarichi di EQ sono rinnovabili con atto scritto e motivato. In tal caso si prescinde dalla selezione per titoli e colloquio.
10. In caso di conferimento di incarico di EQ presso un settore diverso da quello di appartenenza, il dipendente verrà trasferito presso il nuovo settore senza necessità di ulteriori atti.

Art. 12

La procedura di 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 Direttore Generale, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso (da 0 a 100).
3. La formalizzazione della revoca dell'incarico di EQ per valutazione non positiva dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle valutazioni del/della dipendente, che potrà essere assistito/a dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni e la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 13

La sostituzione in caso di assenza

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del/della titolare di EQ, le funzioni vengono svolte dal dirigente della struttura di riferimento.
2. In caso di assenza superiore a 4 mesi che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il/la responsabile dell'incarico di EQ può essere provvisoriamente sostituito/a, con atto scritto e motivato, con altro/a dipendente appartenente all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, previo espletamento delle procedure previste dalla presente disciplina.
3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, al/alla sostituto/a spetta la retribuzione di posizione correlata al valore di quella sostituita e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella non corrisposta al/alla sostituto/a, a seguito di valutazione annuale.
4. La sostituzione del/della responsabile di EQ può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni ad interim a un altro/a titolare di incarico di EQ, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al/alla quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dall'art. 8, comma 5, della presente disciplina.

Art. 14

Disposizioni finali

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento si intende abrogato quello precedentemente adottato con decreto presidenziale n. 70/22709 del 9.4.2019.
2. Il presente regolamento entra in vigore ai sensi dell'art. 4 del Regolamento per la gestione delle procedure di pubblicazione all'albo pretorio on line.

Scheda di analisi: proposta istituzione posizione di Elevata Qualificazione di struttura

Allegato A)

Collocazione organizzativa

Settore: _____

U.O.: _____

Denominazione della posizione di EQ

Finalità della posizione di EQ:

(la sua ragion d'essere all'interno dell'organizzazione, natura e obiettivi esposti in modo sintetico della posizione):

Aree di responsabilità gestionali e amministrative:

Principali attività:

Conoscenze ed esperienza richieste:

Data _____

Il/la Dirigente

Scheda di analisi: proposta istituzione posizione di Elevata Qualificazione di alta professionalità

Allegato A1)

Collocazione organizzativa

Settore: _____

U.O.: _____

Denominazione della posizione di EQ

Finalità della posizione di EQ:

(la sua ragion d'essere all'interno dell'organizzazione, natura e obiettivi esposti in modo sintetico della posizione):

Ad esempio: supportare la direzione del personale nella prevenzione di potenziali cause di lavoro

Aree di responsabilità gestionali e amministrative:

Principali attività:

Ad esempio: consulenza legale specialistica in materia di lavoro pubblico

Conoscenze ed esperienza richieste:

Data _____

Il/la Dirigente

Scheda di analisi da parte dell'Organismo di Valutazione della complessità organizzativa ai fini della graduazione del valore economico della posizione di EQ di struttura proposta

Allegato B)

Criteri di valutazione	Descrizione	Peso criteri	Analisi punteggi	Risultato
Rilevanza strategica della posizione rivestita	<i>Esprime il livello di intervento della posizione di EQ nella realizzazione degli obiettivi generali dell'Ente</i>	- È responsabile di istruttorie in atti strategici per l'ente = da 16 fino a 20 - È responsabile di istruttorie di atti rilevanti per l'ente = da 9 fino 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	<i>Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni di natura specialistica svolte</i>	Funzione caratterizzante: - di natura gestionale = fino a 6 - di tipo organizzativo = fino a 6 - di tipo progettuale = fino a 6 - di tipo erogativo (servizi) = fino a 6 - attività soggetta a rischio/contenzioso = fino a 6¹	30	
Complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza	<i>Livello di difficoltà nel coordinamento determinato dall'entità delle risorse umane e tipologia di attività</i>	- oltre le 15 unità = 15 - tra le 11 e le 15 unità = 12 - tra le 5 e le 10 unità = 8 - sotto le 5 unità = 5	15	
Intensità delle relazioni con soggetti esterni e organi istituzionali	<i>Relazioni con i settori/organi dell'ente (politici, revisori, organismo di valutazione, commissioni) e con i soggetti esterni (studi legali, enti pubblici, OO.SS.)</i>	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	<i>Livello di attività propositiva e di adattamento rispetto alle innovazioni di progetto</i>	- I principali processi non hanno carattere di ripetitività: da 7 a 10 - I processi sono in minima parte standardizzati: da 4 a 6 - I processi sono in gran parte standardizzati: da 1 a 3	10	
Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti di rilevanza esterna	<i>Rilevanza dei poteri di firma</i>	- Sottoscrizione dichiarazioni di conoscenza: da 1 a 4 - Componente commissioni gara e concorsi: da 1 a 4 - Gestione presenze e assenze risorse umane assegnate: 2	10	

¹ Fare riferimento al Piano Anticorruzione

Scheda di analisi da parte dell'Organismo di Valutazione della complessità organizzativa ai fini della graduazione del valore economico della posizione di EQ di alta professionalità proposta

Allegato B1)

Criteri di valutazione	Descrizione	Peso criteri	Analisi punteggi	Risultato
Rilevanza strategica della posizione rivestita	<i>Esprime il livello di intervento della posizione di EQ nella realizzazione degli obiettivi generali dell'Ente</i>	- È responsabile di istruttorie in atti strategici per l'ente = da 16 fino a 20 - È responsabile di istruttorie di atti rilevanti per l'ente = da 9 fino 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	<i>Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni di natura specialistica svolte</i>	Funzione caratterizzante: - di natura gestionale ovvero organizzativa = fino a 6 - attività di studio e ricerca = fino a 6 - di tipo progettuale = fino a 6 - di tipo erogativo (servizi) = fino a 6 - attività soggetta a rischio/contenzioso = fino a 6²	30	
Complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza ovvero intensità dell'apporto personale di alta professionalità	<i>Livello di difficoltà nel coordinamento determinato dall'entità delle risorse umane e tipologia di attività ovvero il livello di intensità dell'apporto professionale</i>	- oltre le 15 unità = 15 - tra le 11 e le 15 unità = 12 - tra le 5 e le 10 unità = 8 - sotto le 5 unità = 5 Intensità del livello di apporto personale professionale: da 0 a 15	15	
Intensità delle relazioni con soggetti esterni e organi istituzionali	<i>Relazioni con i settori/organi dell'ente (politici, revisori, organismo di valutazione, commissioni) e con i soggetti esterni (studi legali, enti pubblici, OO.SS.)</i>	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	<i>Livello di attività propositiva e di adattamento rispetto alle innovazioni di progetto</i>	- I principali processi non hanno carattere di ripetitività: da 7 a 10 - I processi sono in minima parte standardizzati: da 4 a 6 - I processi sono in gran parte standardizzati: da 1 a 3	10	
Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti di rilevanza esterna	<i>Rilevanza dei poteri di firma</i>	- Sottoscrizione dichiarazioni di conoscenza: da 1 a 4 - Componente commissioni gara e concorsi: da 1 a 4 - Gestione presenze e assenze risorse umane assegnate: 2	10	

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

ALL'U.O. GESTIONE RISORSE UMANE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO
Mail: *personale@provincia.treviso.it*

Il/la sottoscritto/a _____, nato/a il _____ a _____
residente a _____ in via _____
in servizio presso il Settore _____, U.O. _____, Ufficio _____
con il profilo professionale di _____ e inquadrato/a nell'area _____

CHIEDE

di partecipare all'indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione del/della candidato/a per il conferimento dell'incarico di posizione di Elevata Qualificazione _____ (*inserire denominazione*)

A tal fine, ai sensi degli 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. n. 445/2000, in caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci:

a) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

- Titolo di studio: _____
- Abilitazioni professionali: _____

b) ESPERIENZE LAVORATIVE (*con obbligatoria specificazione del profilo e della categoria/area di inquadramento, dell'ambito lavorativo di intervento e delle mansioni svolte*)

- Presso la Provincia di Treviso: dal _____ al _____; dal _____ al _____;
- Presso altri Enti Locali: Ente _____ dal _____ al _____; dal _____ al _____; Ente _____ dal _____ al _____;
- Presso altri datori di lavoro, pubblici o privati, purché attinenti con la posizione di EQ da ricoprire: _____

c) ALTRE ESPERIENZE CONOSCENZE O CAPACITÀ RITENUTE ATTINENTI E COERENTI CON LE FUNZIONI E ATTRIBUZIONI DELLA POSIZIONE DI EQ:

Allegato - "A": Curriculum vitae

Data, _____

Firma _____