



DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 20 DEL 26.05.2023

L'anno 2023 il giorno 26 maggio 2023 alle ore 11.30 presso la sede di Via dell'Artigliere n. 9 a seguito di regolare convocazione si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Verona

OGGETTO:

Disciplina dell'area delle Elevate Qualificazioni (EQ) e loro graduazione.

CONSIGLIERI

		P	A
1	Cau Sergio	X	
2	Facci Daniele		X
3	Fiore Alessandro	X	
4	Gottin Leonardo	X	
5	Valente Claudio	X	

PRESIDENTE

Valente Claudio

SEGRETARIO

Gugole Giorgio

COLLEGIO DEI REVISORI CONTI

Gambaretto Nicola
Simonato Flavio

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Sentita la relazione del Presidente che illustra l'argomento posto all'ordine del giorno:

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.170 del 9 dicembre 2021, con il quale ai sensi dell'art.1 comma 1 della L.R. 07.04.1998, n. 8, è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Verona;

VISTO che, in conformità a quanto previsto dagli articoli 16, 17 e 18 del CCNL del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, gli enti devono predisporre nuovi criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), nonché i criteri per la loro pesatura e graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Verona n. 1 del 27.01.2023 "PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Triennio 2023-2025. Annualità 2023", elaborato con il concorso ed il contributo dell'Organismo Indipendente di Valutazione, comprensivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, con il quale sono stati definiti gli obiettivi strategici dell'Azienda, a loro volta declinati in obiettivi operativi, affidati ai dirigenti ed alle posizioni organizzative, ora denominate EQ;

RICHIAMATO il decreto del Commissario Straordinario dell'ESU di Verona n. 2 del 13.02.2017 con il quale, al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari, con la ridefinizione della struttura organizzativa, improntata ad una maggiore razionalizzazione, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ha individuato le aree delle posizioni organizzative;

RITENUTO che la responsabilità delle suddette aree, che con il presente provvedimento si ritengono confermate, comporti lo svolgimento, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato, di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, come previsto dall'articolo 16, comma 2, lett. a), del CCNL/2021 per il conferimento di incarichi di EQ;

VISTO che:

- l'art. 18, comma 1, del CCNL del 16.11.2022 prescrive che gli incarichi relativi all'area delle EQ siano conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possano essere rinnovati con le medesime formalità;
- l'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.11.2022 stabilisce che per il conferimento degli incarichi gli enti tengano conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale;
- l'art. 17, comma 2, del CCNL del 16.11.2022 prevede che l'importo della retribuzione di posizione vari da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, in relazione alla graduazione di ciascun incarico di EQ sulla base di criteri predeterminati;

CONSIDERATO opportuno provvedere ad adeguare alle nuove disposizioni contrattuali la disciplina dell'area delle EQ e predisposti come da allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, i nuovi criteri per:

- la pesatura, la graduazione e la quantificazione dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative;
- il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ;

VISTO che detti criteri, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e), del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022, sono stati oggetto di confronto con le RSU aziendali e le OO.SS. territoriali;

RITENUTO necessario procedere alla pesatura e graduazione delle EQ aziendali, quantificandone conseguentemente l'indennità di posizione, così come riportato nell'allegato B, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16.11.2021;

VISTA la DGR n. 84 del 29 gennaio 2019 con la quale sono state fornite direttive agli Enti regionali al fine del contenimento delle spese per il personale e viene previsto un percorso di riordino degli Enti regionali che prevede che la delibera in oggetto una volta adottata debba essere trasmessa alla Direzione Regionale competente per materia per la verifica preventiva di legittimità e di compatibilità con la programmazione e gli indirizzi regionali attinenti all'attività dell'ESU di Verona;

VISTA la Legge Regionale 7 aprile 1998, n. 8 ad oggetto "Norme per l'attuazione del diritto allo studio universitario";

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 28 del 28.11.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi 2023 – 2025;

VISTA la disponibilità del bilancio in corso;

Sottoposta a votazione la presente deliberazione risulta così approvata:

- Consiglieri presenti N. 4
- Consiglieri votanti N. 4
- Voti favorevoli N. 4
- Voti contrari N. ==
- Astenuti N. ==

Tutto ciò premesso e considerato,

D E L I B E R A

1. di dare atto che le premesse sono parte integrante del presente provvedimento;
2. di approvare la disciplina dell'area delle EQ di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, adeguandola alle nuove disposizioni contrattuali, predisponendo i criteri per:
 - la pesatura, la graduazione e la quantificazione dell'indennità di posizione delle EQ;
 - il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ;
3. di procedere alla pesatura e graduazione delle EQ aziendali, quantificandone conseguentemente l'indennità di posizione, così come riportato nell'allegato B, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

4. di dare mandato alla direzione di avviare le procedure per conferire, a seguito dell'approvazione della nuova disciplina dell'area delle EQ ed in applicazione di quanto previsto dagli articoli 16, 17 e 18 del CCNL Funzioni locali, stipulato in data 16 novembre 2022, tre nuovi incarichi di EQ, per un costo complessivo massimo annuo (comprensivo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato) di € 28.808,31, ai responsabili delle aree Affari Generali, LL PP e Patrimonio, Risorse Umane e Risorse Finanziarie, che svolgono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, per la realizzazione degli obiettivi stabiliti nei provvedimenti annuali di programmazione aziendale, le funzioni di cui all'articolo 16, comma 1, del CCNL/2021, di direzione di unità organizzative di elevata responsabilità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
5. di dare atto che il Bilancio di previsione 2023 – 2025 dell'ESU di Verona, adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 28.11.2021:
 - applica il principio del pareggio di bilancio, come definito dall'articolo 13 della Legge 24 dicembre 2012 n. 243;
 - è stato assunto nel rispetto delle riduzioni previste dalla normativa vigente in materia di spesa del personale ed in particolare la spesa rientra nei limiti di quanto disposto dall'art. 1, commi 557 e 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007) e successive modifiche e integrazioni;
6. di dare atto che i suddetti incarichi possono essere conferiti nel pieno rispetto dei vincoli normativi e contrattuali ed in particolare dell'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che così dispone "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. ...". Nel trattamento accessorio sono comprese le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
7. di trasmettere il presente provvedimento al responsabile del servizio "Albo on line" per i provvedimenti di competenza;
8. di trasmettere il presente provvedimento alla Direzione Formazione e Istruzione della Regione del Veneto entro 5 giorni dalla sua adozione.

Atto non soggetto a controllo ai sensi della Legge Regionale 7 aprile 1998, n.8.

IL SEGRETARIO
(Dott. Giorgio Gugole)

IL PRESIDENTE
(Dott. Claudio Valente)

**UFFICIO
RAGIONERIA**

Visto ed assunto l'impegno di €. _____ sul cap. _____

del Conto R / C del Bilancio _____

al n. _____ ai sensi dell'art. 43 L.R. 29.11.2001 n.39

Verona, _____

IL RAGIONIERE

SEGRETERIA

Si attesta che la presente delibera, di cui questa è copia conforme all'originale per uso amministrativo, è stata trasmessa in data odierna all'Amministrazione Regionale.

Verona, _____

IL DIRETTORE

La presente delibera è divenuta esecutiva a seguito di controllo da parte della Giunta Regionale in data _____.

Verona, _____

IL DIRETTORE

La presente delibera è pubblicata all'albo ufficiale dell'Ente dal giorno

_____.

IL DIRETTORE

ESU DI VERONA

DISCIPLINA DELL'AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Premessa:

Gli articoli 16, 17 e 18 CCNL Funzioni locali, stipulato in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL/2021), prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la graduazione delle E.Q. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'articolo 20, disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle E.Q. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5, del già citato CCNL.

1 - Area delle Elevate Qualificazioni

La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) e dell'articolo 16, comma 1, del CCNL/2021, il quale consente di conferire incarichi per elevate qualificazione, ai dipendenti inquadrati in categoria D, che svolgono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*.

Sulla base di tali caratteristiche la elevata qualificazione:

- non è legata al titolare della medesima ma alla sua funzione nell'ambito della struttura di appartenenza;
- può essere soppressa nel caso in cui cambi il modello organizzativo a seguito di diversa configurazione del medesimo.

Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari, l'ESU di Verona, con Decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 13.02.2017, con la ridefinizione della struttura organizzativa, improntata ad una maggiore razionalizzazione, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ha individuato le seguenti posizioni di dipendenti inquadrati nella categoria D che espletano le funzioni sopra elencate nella precedente

lettera a), in quanto:

- responsabile dell'Area Affari Generali, LL.PP. e Patrimonio;
- responsabile dell'Area Risorse Umane;
- responsabile dell'Area Risorse Finanziarie.

Nello schema organizzativo dell'Azienda non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 10, del CCNL 22 gennaio 2004 e art. 16, comma 2, lettera b), del CCNL/2021.

2 - Competenze dell'incaricato di elevata qualificazione

Competono all'incaricato di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

- a) L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
- b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
- c) La gestione operativa delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
- d) La predisposizione di atti di impegno di spesa e delle relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
- e) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
- f) La responsabilità dei procedimenti facenti capo alla struttura rientranti nel progetto o programma affidatogli, salvo diversa disposizione;
- g) La predisposizione e comunicazione dei dati, delle informazioni e dei contenuti per il popolamento delle sottosezioni della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, limitatamente al settore di propria competenza;
- h) La mappatura dei processi ed il relativo monitoraggio secondo le prescrizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

3 - Durata e revoca degli incarichi

L'incarico di E.Q. potrà avere durata non superiore a tre anni e verrà affidato con motivato provvedimento del Direttore. L'incarico potrà essere rinnovato con le medesime formalità.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 18, commi 4 e 5, del CCNL/2021, che qui si intende pienamente richiamata.

4 - Valore delle E.Q.

L'importo della retribuzione di posizione delle E.Q., prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL/2021, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro, annui lordi per tredici mensilità.

L'azienda quantifica l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun Responsabile di Area, da corrispondersi per tredici mensilità, applicando una metodologia di pesatura e di graduazione delle posizioni, allegato 1 al presente documento, e stabilendo le fasce di attribuzione della retribuzione di posizione, allegato 2 al presente documento determinate tenendo conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL/2021.

L'incaricato di elevate qualificazione assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio lavoro correlandoli alle esigenze della struttura cui è preposto ed alla responsabilità affidata. L'orario di lavoro dell'incaricato di E.Q. resta confermato in 36 ore e cinque giorni settimanali, articolato nell'orario stabilito, prevedendo l'opportuna e necessaria flessibilità nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.

Per la retribuzione di risultato delle E.Q. viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. e pari al 25% della retribuzione di posizione. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL/2021, si da atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. sono stabiliti nel CCDI .

La retribuzione di risultato sarà determinata a fine anno con le modalità indicate nel CCDI, nella percentuale attribuita della quota disponibile, in relazione al punteggio complessivo ottenuto nella scheda individuale di valutazione, nei modi e nei tempi previsti dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance delle "Elevate Qualificazioni".

La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di E.Q. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (art. 79, comma 6, CCNL/2021). L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato E.Q., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2021.

5 - Incarichi ad interim

Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL/2022, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato,

spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim.

6 - Procedure per la Selezione dell'incaricato

Ai sensi dell'art. 18, comma 2, del CCNL/2021 verrà effettuata, per ogni E.Q., una selezione finalizzata alla scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, al quale affidare l'incarico di responsabile di E.Q..

Requisiti richiesti per poter partecipare alle selezioni sono:

- essere in servizio presso l'amministrazione con inquadramento nella categoria D ed avere maturato una esperienza pari almeno a 3 anni nella categoria;
- avere riportato una valutazione media negli ultimi 3 anni non inferiore al 70% del punteggio totale previsto dal Sistema di misurazione;
- non aver riportato sanzioni disciplinari che comportino la sospensione dal servizio nel biennio precedente al termine di presentazione delle domande.

L'ente, inoltre, dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

- requisiti culturali posseduti;
- attitudini e le capacità professionali rilevate con i risultati conseguiti in sede di valutazione delle prestazioni;
- esperienze acquisite nella categoria D.

I criteri per l'attribuzione degli incarichi sono stabiliti nell'allegato 3 al presente documento.

Per il conferimento degli incarichi verrà indetta una selezione interna, con la predisposizione di un avviso e del relativo modulo di domanda, da comunicare - anche via email istituzionale - a tutti i dipendenti inquadrati in categoria D, riportante le Elevate Qualificazioni, i requisiti di accesso alle medesime ed il termine di presentazione delle domande.

Ogni dipendente in possesso dei requisiti potrà presentare domanda per una E.Q. allegandovi il *curriculum* professionale .

Le candidature pervenute entro i termini saranno esaminate e valutate dal Direttore dell'Azienda che provvederà a formalizzare, con proprio provvedimento, in relazione ai punteggi attribuiti con le modalità predeterminate ai fini del conferimento dell'incarico, gli esiti della selezione.

In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più E.Q. (procedura deserta) il Direttore provvederà direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente di categoria D al quale conferire l'incarico.

7 - Norme finali e disapplicazioni

La presente disciplina viene adottata previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dalla sua approvazione per il conferimento di nuovi incarichi.

La presente disciplina per gli incarichi di E.Q. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

PARAMETRI DI PESATURA PER LA GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 17, c. 2, CCNL/2021

Attribuire un punteggio da 10 a 100 (10 per la valutazione più bassa, 100 per la più alta)

PARAMETRI DI PESATURA	SCALA DI VALUTAZIONE										PUNTEGGIO	
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA												
1. Dimensione organizzativa del settore della posizione e complessità nella gestione delle risorse umane, economiche e strumentali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100		
2. Le attività della posizione hanno una ricaduta su altre realtà (interne o esterne all'Azienda)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100		
3. Il ruolo richiede un'assunzione di responsabilità (decisionale e di rischio) connessa a procedimenti complessi	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100		
4. Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	400	
RELAZIONI FUNZIONALI AL RUOLO DELLA POSIZIONE												
5. Numerosità, frequenza e complessità dei rapporti con gli altri Settori, con enti e uffici esterni, con soggetti istituzionali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	100	
ARTICOLAZIONE UTENZA												
6. Tipologia di utenza e frequenza dei contatti	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	100	
COMPETENZE AFFERENTI AL RUOLO												
7. Ampiezza delle conoscenze e delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti della posizione (es. Giuridiche, amministrative, statistiche, contabili, informatiche, linguistiche, tecniche)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100		
8. Abilità tecnico professionali, manageriali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	200	
COMPONENTE SPECIALISTICA, INNOVATIVA E VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE ALL'INTERNO DEL SERVIZIO E ALL'INTERNO DELL'AZIENDA												
9. La posizione apporta un contributo specialistico e innovativo in relazione al miglioramento dei processi decisionali e gestionali del settore di competenza	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100		
10. Valenza strategica della posizione	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	200	
										PUNTEGGIO TOTALE	<input type="text" value=""/>	1000

minimo 100 - massimo 1000

(Art. 17, comma 2, del CCNL del 16.11.2022)

**Fasce di attribuzione della retribuzione di posizione per le
Elevate Qualificazioni**

Fasce	Punteggi della P.O. ottenuti con la pesatura		Indennità lorda annua x 13 mensilità
	Da	a	
A (1^ fascia)	900	1000	12.000,00
B (2^ fascia)	700	890	9.500,00
C (3^ fascia)	600	690	7.682,22

Criteri per l'attribuzione degli incarichi

(Art. 18, comma 2, del CCNL del 16.11.2022)

Elevata Qualificazione	Candidato
------------------------------	-----------------

a) Requisiti culturali posseduti:

(I punti dei vari titoli non sono fra loro cumulabili)

codice	fattori		punteggio
A-1	Diploma di maturità:	punti 1	
A-2	Laurea Triennale non attinente alla E.Q.	punti 2	
A-3	Laurea Triennale attinente alla E.Q.	punti 3	
A-4	Laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento non attinente alla E.Q.	punti 4	
A-5	Laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento attinente alla E.Q.	punti 5	
A-6	Abilitazioni all'esercizio della professione, master universitari, dottorati di ricerca e corsi di specializzazione/perfezionamento attinenti alla E.Q. (titoli conseguiti post-laurea)	punti 6	
		punteggio	

b) Attitudini e capacità professionali rilevate con i risultati conseguiti in sede di valutazione delle prestazioni dei dipendenti:

(Fino ad un Massimo di punti 6)

codice	fattori		punteggio
B-1	Viene preso a riferimento il valore della media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni (espresse entro il termine di presentazione delle domande) cui viene applicata la seguente formula: Valutazione media x 6 / 100		
		punteggio	

c) Esperienze acquisite nella categoria D:

(Tutti I punteggi sono riferiti agli ultimi 10 anni)

codice	fattori	punteggio
C-1	Esperienza acquisita presso le pubbliche amministrazioni nella categoria D: punti 0,5 per anno	
C-2	Esperienza acquisita presso le pubbliche amministrazioni in qualità di Elevata Qualificazione: punti 1 per anno	
	punteggio	
PUNTEGGIO TOTALE		

Attribuzione della retribuzione di posizione alle Elevate Qualificazioni in applicazione dei criteri di pesatura e graduazione adottati dall'Azienda.

Elevate Qualificazioni - Area	Punteggio	Indennità lorda annua di fascia x 13 mensilità
Affari Generali, LL.PP. e Patrimonio	690	7.682,22
Risorse Umane	680	7.682,22
Risorse Finanziarie	670	7.682,22

AREA - E.Q. AFFARI GENERALI, LL.PP. E PATRIMONIO

Art. 17, c. 2, CCNL/2021

Attribuire un punteggio da 10 a 100 (10 per la valutazione più bassa, 100 per la più alta)

PARAMETRI DI PESATURA	SCALA DI VALUTAZIONE										PUNTEGGIO
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA											
1. Dimensione organizzativa del settore della posizione e complessità nella gestione delle risorse umane, economiche e strumentali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	60
2. Le attività della posizione hanno una ricaduta su altre realtà (interne o esterne all'Azienda)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
3. Il ruolo richiede un'assunzione di responsabilità (decisionale e di rischio) connessa a procedimenti complessi	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
4. Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80
RELAZIONI FUNZIONALI AL RUOLO DELLA POSIZIONE											
5. Numerosità, frequenza e complessità dei rapporti con gli altri Settori, con enti e uffici esterni, con soggetti istituzionali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
ARTICOLAZIONE UTENZA											
6. Tipologia di utenza e frequenza dei contatti	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	40
COMPETENZE AFFERENTI AL RUOLO											
7. Ampiezza delle conoscenze e delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti della posizione (es. Giuridiche, amministrative, statistiche, contabili, informatiche, linguistiche, tecniche)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80
8. Abilità tecnico professionali, manageriali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80
COMPONENTE SPECIALISTICA, INNOVATIVA E VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE ALL'INTERNO DEL SERVIZIO E ALL'INTERNO DELL'AZIENDA											
9. La posizione apporta un contributo specialistico e innovativo in relazione al miglioramento dei processi decisionali e gestionali del settore di competenza	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	60
10. Valenza strategica della posizione	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80
PUNTEGGIO TOTALE											690

minimo 100 - massimo 1000

AREA - E.Q. RISORSE UMANE

Art. 17, c. 2, CCNL/2021

Attribuire un punteggio da 10 a 100 (10 per la valutazione più bassa, 100 per la più alta)

PARAMETRI DI PESATURA	SCALA DI VALUTAZIONE										PUNTEGGIO
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA											
1. Dimensione organizzativa del settore della posizione e complessità nella gestione delle risorse umane, economiche e strumentali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	50
2. Le attività della posizione hanno una ricaduta su altre realtà (interne o esterne all'Azienda)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
3. Il ruolo richiede un'assunzione di responsabilità (decisionale e di rischio) connessa a procedimenti complessi	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
4. Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80
RELAZIONI FUNZIONALI AL RUOLO DELLA POSIZIONE											
5. Numerosità, frequenza e complessità dei rapporti con gli altri Settori, con enti e uffici esterni, con soggetti istituzionali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
ARTICOLAZIONE UTENZA											
6. Tipologia di utenza e frequenza dei contatti	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	40
COMPETENZE AFFERENTI AL RUOLO											
7. Ampiezza delle conoscenze e delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti della posizione (es. Giuridiche, amministrative, statistiche, contabili, informatiche, linguistiche, tecniche)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
8. Abilità tecnico professionali, manageriali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80
COMPONENTE SPECIALISTICA, INNOVATIVA E VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE ALL'INTERNO DEL SERVIZIO E ALL'INTERNO DELL'AZIENDA											
9. La posizione apporta un contributo specialistico e innovativo in relazione al miglioramento dei processi decisionali e gestionali del settore di competenza	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
10. Valenza strategica della posizione	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80

PUNTEGGIO TOTALE

680

minimo 100 - massimo 1000

AREA - E.Q. RISORSE FINANZIARIE

Art. 17, c. 2, CCNL/2021

Attribuire un punteggio da 10 a 100 (10 per la valutazione più bassa, 100 per la più alta)

PARAMETRI DI PESATURA	SCALA DI VALUTAZIONE										PUNTEGGIO
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA											
1. Dimensione organizzativa del settore della posizione e complessità nella gestione delle risorse umane, economiche e strumentali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	60
2. Le attività della posizione hanno una ricaduta su altre realtà (interne o esterne all'Azienda)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
3. Il ruolo richiede un'assunzione di responsabilità (decisionale e di rischio) connessa a procedimenti complessi	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	90
4. Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	50
RELAZIONI FUNZIONALI AL RUOLO DELLA POSIZIONE											
5. Numerosità, frequenza e complessità dei rapporti con gli altri Settori, con enti e uffici esterni, con soggetti istituzionali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
ARTICOLAZIONE UTENZA											
6. Tipologia di utenza e frequenza dei contatti	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	40
COMPETENZE AFFERENTI AL RUOLO											
7. Ampiezza delle conoscenze e delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti della posizione (es. Giuridiche, amministrative, statistiche, contabili, informatiche, linguistiche, tecniche)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	70
8. Abilità tecnico professionali, manageriali	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80
COMPONENTE SPECIALISTICA, INNOVATIVA E VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE ALL'INTERNO DEL SERVIZIO E ALL'INTERNO DELL'AZIENDA											
9. La posizione apporta un contributo specialistico e innovativo in relazione al miglioramento dei processi decisionali e gestionali del settore di competenza	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	60
10. Valenza strategica della posizione	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	80

PUNTEGGIO TOTALE

670

minimo 100 - massimo 1000