



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

REGOLAMENTO DELL'AREA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 1

Definizione di incarico di elevata qualificazione

Il presente Regolamento disciplina gli incarichi di elevata qualificazione, stabilisce i criteri per l'istituzione, l'individuazione e la graduazione degli incarichi di E.Q., il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, ai sensi degli artt. 16,17 e 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, triennio 2019/2021.

Le posizioni di elevata qualificazione sono identificate con le articolazioni della struttura organizzativa dell'Ente denominate Servizi e prevedono lo svolgimento di funzioni di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative connaturate al Servizio affidato; responsabilità amministrative conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità al regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Art. 2

Principi generali per l'istituzione e l'individuazione degli incarichi di elevata qualificazione

L'Ente nel rispetto della normativa, individua, ovvero, modifica le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzioni di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

L'Ente, nel conferimento degli incarichi di elevata qualificazione, si informa ai principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità, che si declinano attraverso la valorizzazione delle competenze e delle professionalità nell'ottica della migliore performance organizzativa ed individuale.

Con l'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione, l'Ente garantisce la gestione dei servizi incardinati nella propria macrostruttura. Detti incarichi sono funzionali a soddisfare puntuali esigenze organizzative e produttive.

A norma dell'art. 18 del CCNL 16.11.2022, con riferimento alle funzioni ed alle attività da svolgere, per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione, l'Ente tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale candidato a tale incarico.

Art.3

Finanziamento e retribuzione

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di elevata qualificazione è fissata ai sensi dell'art. 17, comma 6 e dell'art.79 comma 3 del CCNL 2019/21. La individuazione di ulteriori risorse destinabili ove implicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL è oggetto di contrattazione decentrata come da C.C.N.L. 16 novembre 2022.

Gli incarichi di elevata qualificazione sono retribuiti con il trattamento economico accessorio, previsto per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione, composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario con le eccezioni di cui alla normativa vigente e ad esclusione di quelli previsti dall'art. 20 del CCNL 16 novembre 2022.

Il valore delle retribuzioni di posizione è determinato sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione di cui al presente regolamento e nel rispetto dei valori economici previsti dal CCNL.

Le retribuzioni annuali di cui al presente Regolamento sono da considerarsi lorde e distribuite su tredici mensilità.

I costi relativi agli incarichi di elevata qualificazione trovano copertura finanziaria nei limiti delle risorse che verranno destinate a tale istituto economico, provvedendo ad eventuali riproporzionamenti in caso di insufficienza per l'intera copertura, fermo restando il valore economico corrispondente al valore minimo valutabile. In tal caso il riproporzionamento finale dei valori economici della retribuzione degli incarichi di elevata qualificazione viene effettuato a fine anno, nel limite del valore economico pieno determinato dalla pesatura, utilizzando tutte le disponibilità residue sul fondo derivanti anche dalla mancata assegnazione di una o più posizioni.

Art.4

Criteri e modalità per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione

I criteri per la graduazione valorizzano le funzioni attribuite ai titolari degli incarichi di elevata qualificazione e determinano il valore economico della retribuzione di posizione.

I criteri, di cui all'Allegato "A", tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuno degli incarichi di elevata.

La graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione avviene con atto dell'organo di governo, su proposta del Segretario Generale, previa valutazione del NIV, che elabora una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate, applicando i criteri di cui all'allegato "A". La valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione è rivista con cadenza periodica dal Segretario Generale al fine di assicurare la corrispondenza tra l'assetto organizzativo dell'Ente e la retribuzione di posizione. Nel caso subentrino elementi di modifica della valutazione di una o più posizioni e comunque in ogni caso quando subentri una variazione all'assetto organizzativo dell'Ente, a tal fine il Segretario Generale chiede al NIV di procedere alla rivalutazione della pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Il Dirigente deve comunicare al Segretario Generale, prima della graduazione l'eventuale esercizio del potere di delega del potere di firma di provvedimenti al responsabile del Servizio.

Ad ogni valore numerico, compreso tra un minimo ed un massimo, corrisponde una scala di indennità, in conformità al criterio di proporzionalità.

Il valore economico di ogni incarico di E.Q. è determinato come segue:

Valore economico = valore economico minimo da contratto nazionale (€ 5.000,00) + punteggio attribuito alla posizione

* Δ (valore economico massimo da contratto nazionale – valore economico minimo da contratto nazionale/ 100).

Art. 5

Incarichi di responsabile Posizione di Elevata Qualificazione

Gli incarichi di responsabile di posizione di Elevata Qualificazione sono conferiti dal Dirigente responsabile di ciascuna Direzione, esclusivamente ai dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione in servizio presso l'Ente, a tempo pieno, anche se comandati da altri Enti.

Gli incarichi di responsabile di posizione di E.Q. sono conferiti a seguito di valutazione dei titoli e di colloquio motivazionale.

Il conferimento dell'incarico avverrà nei confronti dei dipendenti che abbiano riportato il punteggio più elevato. A parità di punteggio l'incarico sarà attribuito al più anziano di ruolo, in caso di ulteriore parità, nell'ordine, al più anziano di servizio e al più anziano di età.

Art. 6

Procedure di conferimento incarico di Elevata Qualificazione

Per il conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione il dirigente approva con propria determinazione un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati in possesso delle competenze richieste dal ruolo, rivolto al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

I dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione possono partecipare alle selezioni per massimo due Servizi, anche di Direzioni diverse da quella di appartenenza, al fine di favorire l'attuazione del principio di rotazione negli incarichi.

Per l'ammissione alla procedura è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- 1) Essere dipendente della Città Metropolitana di Messina a tempo pieno e indeterminato o in posizione di comando;
- 2) Essere inquadrato in un profilo professionale appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione;
- 3) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla censura negli ultimi due anni;

Alla domanda di ammissione alla selezione i candidati devono obbligatoriamente allegare, pena esclusione, il curriculum vitae in formato europeo e una scheda sintetica dei titoli di cui si chiede la valutazione redatta conformemente allo schema allegato al presente Regolamento. (Allegato B)

Il curriculum vitae deve descrivere, in relazione alle funzioni e all'attività da svolgere e alla natura e caratteristiche della specifica posizione e dei programmi da realizzare:

1. I titoli culturali e professionali posseduti;
2. La capacità professionale e l'esperienza maturata

La firma in calce alla domanda e al curriculum vitae non richiede l'autenticazione ai sensi dell'art.3, quinto comma, della legge 15 maggio 1997, n.127.

L'avviso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in apposita sezione sull'home page.

Tutti i candidati, sulla base della domanda di ammissione presentata nei termini e delle dichiarazioni sottoscritte, sono ammessi con riserva alla procedura. L'accertamento del possesso dei requisiti sarà effettuato nella fase precedente il conferimento dell'incarico.

Il candidato che non risulta in possesso dei requisiti verrà escluso dalla procedura.

I candidati in possesso dei requisiti di accesso previsti dal presente regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali, delle esperienze acquisite, anche in precedenti incarichi, tenuto conto delle competenze di ruolo di cui all'allegato B.

Il dirigente di competenza procede alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma, anche attraverso un colloquio di approfondimento, individuando il dipendente con il maggior indice di copertura delle competenze rispetto ai requisiti ideali.

Con il colloquio motivazionale individuale, l'aspirante all'incarico dovrà mettere in luce le proprie attitudini e capacità professionali. In particolare il colloquio, dal quale si possa rilevare l'attitudine ed assolvere a tutte le funzioni richieste dal predetto incarico di E.Q., si svolgerà sui seguenti argomenti:

1. Ambiti organizzativi e gestionali propri delle funzioni ed attività da svolgere;
2. Profili motivazionali di partecipazione alla selezione;
3. Orientamento all'innovazione organizzativa, allo snellimento delle procedure e alle relazioni con l'utenza;
4. Attitudini professionali specifiche della posizione da ricoprire;
5. Aspetti di decision making e problem solving;

Art. 7

Criteri per la valutazione del curriculum professionale e del colloquio

L'analisi del curriculum professionale e lo svolgimento del colloquio saranno rivolti a valutare la coerenza tra l'esperienza professionale maturata dal candidato, i titoli di studio, il percorso formativo e le competenze rispetto ai requisiti necessari per la copertura della posizione.

- Titoli di studio, professionali e formativi nel limite massimo complessivo di 5 punti (attinenti alla posizione da ricoprire):

<i>Diploma di Laurea magistrale specialistica, ovvero equiparata;</i>	<i>3 punti</i>
<i>Diploma di Laurea triennale, ovvero equiparata;</i>	<i>2 punti</i>
<i>Dottorato di ricerca;</i>	<i>1,5 punti</i>
<i>Abilitazione professionale, se richiesta specificatamente;</i>	<i>1 punti</i>
<i>Master accademici;</i>	<i>1 punti</i>
<i>Corsi di formazione, della durata minima di tre mesi con esame finale;</i>	
<i>(0,2 punti per mese)</i>	<i>max 1,5 punti</i>
<i>Corsi di aggiornamento professionale, della durata minima di 10 gg</i>	
<i>(cumulabili nell'anno) (0,2 punti per 10 gg.)</i>	<i>max 1 punto</i>

*Nel limite complessivo **Max 5 punti***

- Esperienze professionali e competenze maturate **negli ultimi cinque anni, nel limite massimo complessivo di punti 5:**

Incarichi di P.O. e/o E.Q. ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in materie oggetto dell'incarico da conferire

punti 1 per anno, nel limite di punti 5

Incarichi di P.O. e/o E.Q. ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in area professionale equivalente all'incarico da conferire

Punti 0,6 per anno, nel limite di punti 3

Incarichi di P.O. e/o E.Q. ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in area professionale non equivalente all'incarico da conferire

Punti 0,4 per anno, nel limite di punti 2

Incarichi di titolarità di Uffici ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in materie oggetto dell'incarico da conferire

Punti 0,4 per anno, nel limite di punti 2

Incarichi di titolarità di Uffici ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in area professionale equivalente all'incarico da conferire

Punti 0,2 per anno, nel limite di punti 1

Incarichi di titolarità di Uffici ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in area professionale equivalente all'incarico da conferire

Punti 0,1 per anno, nel limite di punti 1

Incarichi, con atto formale, di responsabilità nell'ambito di specifiche progettualità;

Punti 0,1 per anno, nel limite di punti 1

Esperienze professionali di particolare rilievo desumibili dal curriculum vitae

Max 1 punto

Nel limite complessivo Max 5 punti

Risultati di performance conseguiti negli ultimi cinque anni

Max 5 punti

- ***Colloquio motivazionale***

Max 15 punti

Art.8

Conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione

A conclusione della procedura selettiva, il Dirigente attribuisce gli incarichi di Elevata Qualificazione con propria determinazione.

Gli incarichi sono attribuiti, di norma, per un periodo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 36 mesi.

Qualora l'incarico sia stato conferito per un periodo inferiore a 36 mesi potrà essere prorogato fino al limite massimo, previa valutazione positiva ed espressa accettazione del dipendente. Al fine di garantire la continuità amministrativa, gli incarichi possono essere attribuiti per un periodo inferiore ai 12 mesi al personale già titolare dell'incarico, con prospettiva di servizio inferiore all'anno.

L'incarico può essere rinnovato con le medesime formalità di cui all'art. 6.

La procedura di selezione deve, comunque essere espletata con cadenza almeno triennale, in conformità ai principi di rotazione contenuti nel PTPC e nelle disposizioni attuative.

La competenza relativa al conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione dei Servizi della Segreteria Generale è dello stesso Segretario Generale.

La competenza relativa al conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione dei Servizi della Direzione Generale è dello stesso Direttore Generale. Ove l'incarico di Direttore Generale non sia assegnato la competenza relativa al conferimento è assegnata al Segretario Generale. Nel caso specifico dell'incarico relativo alla responsabilità del Servizio Gabinetto Istituzionale, trattandosi di incarico discrezionale e fiduciario, il Direttore Generale, e ove non nominato il Segretario Generale, vi provvede sentito il Sindaco Metropolitano.

La competenza relativa al conferimento dell'incarico del Servizio del Corpo di Polizia Metropolitana è del Sindaco Metropolitano, che vi provvede con proprio atto fiduciario nel rispetto dei requisiti previsti dal Regolamento di Polizia Metropolitana.

Il curriculum degli incaricati di E.Q. dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi della normativa vigente.

Art. 9

Responsabilità, funzioni e competenze delle posizioni di E.Q.

L'incarico di Elevata Qualificazione comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di servizio di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni coerentemente alla posizione ricoperta:

- a. Organizzazione del Servizio e/o uffici affidatigli e la gestione ordinaria dell'attività che fa capo alla struttura;
- b. Elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- c. Gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- d. Responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, e delle attività come delegate dal Dirigente;
- e. adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- f. Ogni altra funzione attribuitagli dal Dirigente di riferimento, con specifico atto di delega compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi e l'esercizio dei poteri di spesa e di acquisizione delle entrate.

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. il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio;
- c. l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari ai servizi;
- d. la richiesta agli organi di governo competenti delle risorse economiche necessarie e gli eventuali 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 del personale;
- g. la responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dagli incaricati di posizioni di Elevata Qualificazione;
- h. l'assegnazione della responsabilità di procedimento;
- i. in materia di conclusione dei procedimenti amministrativi - i poteri sostitutivi in caso di inerzia dell'incaricati di posizioni di Elevata Qualificazione responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis, della Legge n.241/90

Art. 10

Assegnazione degli Obiettivi

All'atto del conferimento dell'incarico il Dirigente deve assegnare gli obiettivi con i corrispondenti indicatori di risultato necessari per valutarne il grado di raggiungimento.

Gli obiettivi devono correlarsi alle attività, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Art. 11

Sostituzioni

In caso di vacanza o di impedimento del Responsabile della posizione di Elevata Qualificazione le sue funzioni sono svolte dal Dirigente della struttura di riferimento.

In caso di assenza superiore ai 30 gg., ad esclusione del periodo di ferie, il Responsabile della posizione può essere provvisoriamente sostituito con disposizione formale del Dirigente, con altro Responsabile di incarico di E.Q della stessa Direzione o di altra di cui lo stesso Dirigente regga l'interim.

All'incaricato temporaneo verrà corrisposto l'ulteriore importo previsto dal comma 5 6 dell'art.17 45 del CCNL 2019/21, nella misura definita dall'Ente in sede di contrattazione decentrata, proporzionato al periodo della sostituzione.

In caso di sostituzione del Dirigente responsabile della struttura, gli incarichi dovranno essere confermati sino alla scadenza naturale degli stessi dal Dirigente subentrante.

Art. 12

Revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza prefissata con atto scritto e motivato del Dirigente che ha conferito l'incarico, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza dell'accertamento di inadempienze o valutazione negativa.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art.13

Valutazione della performance dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri e procedure predeterminati dall'Ente nel Sistema Permanente di valutazione. La valutazione positiva da titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

La titolarità della valutazione spetta ai dirigenti per le direzioni di competenza, al Segretario Generale per i Servizi della Segreteria Generale ed al Direttore Generale per i Servizi della Direzione Generale. Il Servizio del Corpo di Polizia Metropolitana la valutazione sulle performance individuale è riservata al Sindaco assistito dal Segretario. Nel processo valutativo il Sindaco e i titolari delle valutazioni si avvalgono del Nucleo Indipendente di Valutazione cui è affidata la determinazione dei risultati raggiunti.

Art. 14

Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Ai fini della graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione verranno presi in considerazione i seguenti fattori generali di graduazione (Allegato A) :

a) Ampiezza e contenuto delle competenze organizzative: valuta la tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni ed evoluzione del quadro normativo di riferimento, il grado di autonomia decisionale, la complessità del sistema di relazioni connaturato al ruolo rivestito;

b) Complessità organizzativa: Tiene conto dell'autonomia strategica della posizione rivestita, della complessità delle procedure e/o progetti gestiti, del grado di differenziazione delle linee di attività attribuite e della Complessità gestionale e funzionale;

c) Responsabilità: tiene conto del grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla gestione; esso si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, disciplinari, ecc.) che ne derivano, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni.

Art. 15
Norme transitorie e finali

Il presente regolamento entra in vigore il 1 aprile 2023 e abroga il regolamento approvato con Decreto sindacale n. 60 del 19.4.2019 e sue s.m.i. Ogni altra disposizioni incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento è da ritenersi abrogata.

Art. 16
Norma di rinvio

Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applica il CCNL vigente e le disposizioni normative in materia.

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

DIREZIONE _____

Servizio _____

CRITERIO "A" - Competenze organizzative.

A.1 - Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni ed evoluzione del quadro di riferimento

Esprime lo spettro delle conoscenze professionali specialistiche che la posizione di elevata qualificazione richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza e definisce il grado delle complessità che insistono sulla posizione di elevata qualificazione a causa dei cambiamenti di ordine normativo e/o tecnologico, ciò anche in relazione all'attività in studio, ricerca e autonomo aggiornamento conseguenti e necessari per assicurare un buon livello del servizio.

- | | | |
|---|-----------------|--|
| ☐ conoscenze tecniche / giuridiche / amministrative diversificate e ad alto indice di varianza, per rispondere ad indirizzi generali del vertice politico / gestionale | punti da 7 a 10 | |
| ☐ conoscenze tecniche / giuridiche / amministrative a medio indice di varianza, adeguate ad attività specialistiche | punti da 4 a 6 | |
| ☐ conoscenze tecniche / giuridiche / amministrative generiche e/o a basso indice di varianza | Punti 3 | |

A2 - Autonomia decisionale

Focalizza le competenze manageriali in relazione all'ampiezza dell'autonomia decisionale ed il livello di discrezionalità rimesso alle facoltà di opzione della posizione di elevata qualificazione, con riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati da parte del Dirigente responsabile e/o dalla normativa che disciplina la materia.

- | | | |
|---|-----------------|--|
| ☐ elevata autonomia gestionale orientata da indirizzi di carattere generale forniti dal di | punti da 7 a 10 | |
| ☐ rilevante autonomia gestionale orientata da indirizzi di carattere generale forniti dal | punti da 4 a 6 | |
| ☐ modesta autonomia gestionale orientata da indirizzi di carattere generale forniti dal | Punti 3 | |

A3 - Complessità del sistema relazionale

Rileva l'intensità del profilo rivestito dalla posizione nel complessivo sistema relazionale, interno ed esterno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti da gestire.

- | | | |
|---|-----------------|--|
| ☐ relazioni sistematiche con gli organismi istituzionali e/o utenti esterni/interni (<i>n.inco</i>) | punti da 7 a 10 | |
| ☐ relazioni di media intensità con organismi istituzionali e/o utenti esterni/interni (<i>n.in</i>) | punti da 4 a 6 | |
| ☐ limitate relazioni con gli altri uffici interni e/o con utenti esterni/interni (<i>n.incontri</i>) | Punti 3 | |

Totale CRITERIO "A" - Competenze organizzative. Min 9

max 30

CRITERIO "B" - Complessità Organizzativa

B1 - Autonomia strategica

Rileva il livello di strategia direttamente gestito ed il grado di coinvolgimento della posizione di elevata qualificazione dell'azione strategica dell'Ente, intesa quale possibilità, per la posizione stessa, di definire autonomamente le scelte strategiche e gli strumenti tecnici ed organizzativi per perseguire gli obiettivi assegnati dagli organi di vertice dell'Ente.

☐	alto livello strategico di coinvolgimento della Posizione in relazione agli obiettivi definiti dagli organi di vertice dell'Ente e rilevante grado di definizione delle modalità operative per il perseguimento degli obiettivi	punti da 9 a 12	
☐	livello strategico di coinvolgimento della Posizione intermedio in relazione agli obiettivi definiti dagli organi di vertice dell'Ente e medio grado di definizione delle modalità operative per il perseguimento degli obiettivi	punti da 4 a 8	
☐	livello strategico di coinvolgimento della Posizione secondario in relazione agli obiettivi definiti dagli organi di vertice dell'Ente e basso grado di definizione delle modalità operative per il perseguimento degli obiettivi	Punti 3	

B2 - Complessità delle procedure e/o progetti gestiti

Esprime il grado di complessità procedurale e/o progettuale, rilevando le procedure complesse o i progetti di elevata complessità gestiti dalla posizione di elevata qualificazione.

☐	procedure e/o progetti di rilevante complessità istruttoria	punti da 7 a 10	
☐	procedure e/o progetti che richiedono un grado intermedio di complessità istruttoria	punti da 4 a 6	
☐	procedure e/o progetti che rivestono una complessità istruttoria semplice e/o di routine	punti 3	

B3 - Grado di differenziazione delle linee di attività attribuite

Misura il livello di complessità delle linee di attività in relazione alla diversità e alla differenziazione dei contenuti normativi, programmatici ed organizzatori.

☐	linee di attività con contenuto normativo, programmatico e organizzativo complesso e/o rivolte a tipologie di utenze diverse	punti da 7 a 10	
☐	linee di attività specialistiche ad evoluzione continua e/o prevalentemente rivolte ad utenti di tipologia diversa	punti da 4 a 6	
☐	linee di attività di routine e/o rivolte ad una utenza omogenea	Punti 3	

B4 - Complessità gestionale e funzionale

Prende in considerazione, in termini quantitativi, il "peso" degli obiettivi assegnati ed in termini qualitativi, la "portata" del coordinamento gestionale inteso quale attività direttiva e coordinamento delle risorse umane e strumentali.

☐	elevata entità degli obiettivi e/o delle risorse umane e strumentali assegnati alla struttura in riferimento alle funzioni complessive dell'ufficio dirigenziale di appartenenza	punti da 7 a 10	
☐	significativa entità degli obiettivi e/o delle risorse umane e strumentali assegnati alla struttura in riferimento alle funzioni complessive dell'ufficio dirigenziale di appartenenza	punti da 4 a 6	
☐	modesta entità degli obiettivi e/o delle risorse umane e strumentali assegnati alla struttura in riferimento alle funzioni complessive dell'ufficio dirigenziale di appartenenza	Punti 3	

Totale CRITERIO "B" - Complessità Organizzativa min 12

max 42

--

CRITERIO "C" - RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

C1 -Assunzione di responsabilità per competenze gestionali intrinseche con la posizione

Misura il contenuto professionale tipico dei procedimenti connessi alla responsabilità in relazione all'emanazione dei provvedimenti finali.

☐	atti di elevato contenuto professionale con autonoma responsabilità ed emanazione di provvedimenti finali	punti da 8 a 10	
☐	atti di rilevante contenuto professionale con autonoma responsabilità ed emanazione di provvedimenti finali	punti da 5 a 7	
☐	atti di elevato contenuto professionale con autonoma responsabilità fino alla fase istruttoria	punti da 3 a 4	
☐	atti di rilevante contenuto professionale con autonoma responsabilità fino alla fase istruttoria o atti senza responsabilità istruttoria	Punti 2	

C2 - Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite

Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa o di controllo di spesa,ivi compresa la gestione di spese economiche e della conseguente rendicontazione agli organi o enti competenti,svolte nell' ambito della posizione di elevata qualificazione.

☐	entità elevata	punti da 6 a 8	
☐	entità intermedia	punti da 3 a 5	
☐	entità modesta	Punti 2	

C3 -Esposizione al giudizio ed alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno di riferimento e delle responsabilità formali

Osserva i profili di responsabilità,diversificati per tipologia ,cui risulta esposta la posizione di elevata qualificazione nell' azione svolta verso l'esterno. Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante che presiede la posizione,verso soggetti esterni all' Ente .Valuta l'esposizione a responsabilità penali, civili ed amministrative.

☐	per attività con rilevante impatto sui destinatari e conseguenti specifiche responsabilità giuridiche	punti da 7 a 10	
☐	per attività con significativi effetti sui destinatari e conseguenti responsabilità giuridiche	punti da 3 a 6	
☐	per attività con modesto impatto sui destinatari e con scarse responsabilità giuridiche	Punti 2	

Totale CRITERIO "C" – RESP. ORGANIZZATIVA Min. 6

max 28

Totale punteggio

Punteggio individuale massimo per "Competenze organizzative"
Punteggio individuale massimo per "Complessità organizzativa"
Punteggio individuale massimo per "Responsabilità organizzativa"

Min Max

9 30

12 42

6 28

Totale punteggio Min 27

Max 100

Scheda sintetica dei titoli di cui si chiede la valutazione

Candidato: Sig _____ alla selezione per l'incarico

della Posizione di Elevata Qualificazione per il/i Servizio/i

incardinato/i nella _____ Direzione " _____ " .

chiede la valutazione dei seguenti titoli

Titoli di studio, professionali e formativi posseduti:

Diploma di Laurea magistrale specialistica, ovvero equiparata: _____

Diploma di Laurea triennale, ovvero equiparata: _____

Dottorato di ricerca: _____

Abilitazione professionale, se non richiesta specificatamente: _____

*Master accademici
(con l'indicazione della durata e dell'esame finale):* _____

*Corsi di formazione, attinenti alla posizione da ricoprire,
della durata minima di tre mesi con esame finale:* _____

*Corsi di aggiornamento professionale,
della durata minima di 10 gg (cumulabili nell'anno) :* _____

Esperienze professionali e competenze maturate negli ultimi cinque anni

*Incarichi di E.Q. ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in materie
oggetto dell'incarico da conferire:*

" _____ "

dal _____ al _____

*Incarichi di E.Q. ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in area
professionale equivalente all'incarico da conferire:*

" _____ "

dal _____ al _____

Incarichi di E.Q. ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in area professionale non equivalente a quella dell'incarico da conferire:

" _____ "

dal _____ al _____

Incarichi di titolarità di Uffici ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in materie oggetto dell'incarico da conferire:

" _____ "

dal _____ al _____

Incarichi di titolarità di Uffici ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in area professionale equivalente all'incarico da conferire:

" _____ "

dal _____ al _____

Incarichi di titolarità di Uffici ricoperti presso la Città Metropolitana di Messina e/o presso altri Enti, in area professionale equivalente all'incarico da conferire:

" _____ "

dal _____ al _____

Incarichi, con atto formale, di responsabilità nell'ambito di specifiche progettualità;

" _____ "

dal _____ al _____

Esperienze professionali di particolare rilievo desumibili dal curriculum vitae:

" _____ "

Risultati di performance conseguiti negli ultimi cinque anni certificati dal sistema di valutazione della performance individuale nell'ultimi cinque anni:

Anno	Punteggio

Data _____

Firma _____