



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

REGOLAMENTO

PER L'ISTITUZIONE IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

aggiornato al CCNL del 16 novembre 2022

(approvato con deliberazione di G.C. n. 91 del 13.04.2023)



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

ARTICOLO 1 ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Con il termine "Elevata Qualificazione" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa (lett. a) del comma 2 dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022);
- 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 formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di Elevata Qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (lett. b) del comma 2 dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022).

L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'area di inquadramento.

Le posizioni previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, stante l'attuale strutturazione del Comune di Orvieto, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti collocati nell'Area dei Funzionari (ex categoria D), sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 18 del vigente CCNL.

L'istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione viene effettuata dalla Giunta Comunale che ne valuta le necessità e le opportunità in base alle caratteristiche organizzative generali dell'Ente e alle caratteristiche organizzative dei singoli settori.

Una volta individuate le posizioni di Elevata Qualificazione da conferire sulla base degli strumenti di macro-organizzazione in essere, è individuato il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione in base a quanto disposto dalla disciplina normativa e contrattuale.

Il numero di posizioni di Elevata Qualificazione da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione in attuazione della disciplina di CCNL vigente (euro 5.000,00), calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle posizioni di Elevata Qualificazione.

È determinata, quindi, la differenza fra budget e "vcm", differenza che costituisce il "budget residuo" da ripartire secondo i criteri che seguono.

ARTICOLO 2 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Ai fini della graduazione delle suddette posizioni di Elevata Qualificazione, negli enti con dirigenza, rilevano, ai sensi dell'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. del 16.11.2022, la complessità e la rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e l'ampiezza e il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI

SETTORE AFFARI GENERALI

Ufficio Personale

di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

La specifica dei criteri e sub-criteri, con i relativi punteggi, è contenuta nelle **schede allegare A1 e A2** al presente regolamento.

I punteggi relativi a ogni criterio vengono sommati ed è, così, individuato il punteggio totale di ciascuna posizione di Elevata Qualificazione.

Viene, poi, effettuata la parametrizzazione di ciascun punteggio totale rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le posizioni di Elevata Qualificazione, determinando il peso specifico di ciascuna.

Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione assegnata a ciascun incaricato di Elevata Qualificazione, il suo peso specifico è parametrato al budget residuo calcolato sopra, risultato che è quindi aggiunto al valore minimo di € 5.000,00.

La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione è approvata dalla Giunta comunale, previa informativa al Nucleo di Valutazione, su proposta dell'Ufficio Personale.

La graduazione è aggiornata tutte le volte che un settore sia interessato da significative modifiche organizzative che, in ogni caso, non determinano un mutamento radicale delle attribuzioni, tale da implicare la revoca ai sensi del successivo art. 4.

ARTICOLO 3

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Nel medesimo atto in cui la Giunta approva la valutazione economica di ciascuna posizione di Elevata Qualificazione, destina all'erogazione annuale della retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte gli incarichi di posizioni di Elevata Qualificazione previsti dal proprio ordinamento, tenendo conto del rispetto della disposizione di cui all'art. 17 del CCNL del 16.11.2022.

La retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli incaricati di Elevata Qualificazione.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è correlata alla valutazione assegnata ai titolari di Elevata Qualificazione quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, parimenti all'applicazione nell'anno di una sanzione disciplinare superiore alla censura.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma seguente e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, ai titolari di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI

SETTORE AFFARI GENERALI

Ufficio Personale

-
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000 come integrata dall'art. 99 del CCNL 16.11.2022;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione IMU - TARI ai sensi, da ultimo, dell'art 1, comma 1091, della legge n. 145/2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio;
 - i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Al personale titolare di Elevata Qualificazione beneficiario nell'anno di riferimento di somme scaturenti da attività correlate a specifiche disposizioni di legge sono tagliati gli emolumenti per l'indennità di risultato nella misura percentuale di seguito prevista:

Compenso	Taglio della retribuzione di risultato/produttività
• Da 3.000,00 a 15.000,00 euro	20%
• Oltre 15.000,00 euro	50%

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di posizioni di Elevata Qualificazione, è attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.

Nel caso di conferimento di un incarico di Elevata Qualificazione ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficia Personale

ARTICOLO 4 DURATA DELL'INCARICO

L'incarico di Elevata Qualificazione ha la durata massima di anni tre. E' fatta salva una diversa minore durata, comunque non inferiore all'anno.

Lo stesso è rinnovabile per un periodo massimo non superiore alla durata iniziale dell'incarico.

L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed è soggetto alle determinazioni della Giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

Alla cessazione dell'incarico, consegue la contestuale riassegnazione al dipendente delle funzioni e della retribuzione proprie dell'area di inquadramento.

L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, oltre che nei casi di cessazione del rapporto di lavoro e rinuncia all'incarico, nell'ipotesi di revoca che può essere conseguente a:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- risultati negativi di performance.

Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.

La valutazione è negativa quando è inferiore al minimo previsto per l'attribuzione del risultato ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

La revoca è disposta dal Dirigente di riferimento con atto scritto e motivato e comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato; il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Il titolare di Elevata Qualificazione può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 90 giorni. E', in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

Nei casi di cessazione anticipata, non dipendenti da mutamenti organizzativi che implicano una nuova individuazione e graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione, il Dirigente ha le seguenti facoltà:

- riassumere direttamente i compiti e le funzioni dell'incaricato di Elevata Qualificazione;
- procedere, ove possibile, allo scorrimento della graduatoria;
- attribuire ad interim l'incarico ad altro titolare di Elevata Qualificazione, previo parere della Conferenza dei Dirigenti.

Nelle ultime due ipotesi l'incarico avrà la durata residua di quello originario.



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

ARTICOLO 5

PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso agli incarichi di Elevata Qualificazione:

- diploma di laurea vecchio ordinamento o quinquennale;
- essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nell'area dei Funzionari (ex cat. D) da almeno tre anni.

In assenza del diploma di laurea è sufficiente, limitatamente agli incarichi di posizione organizzativa di cui alla lett. a) del comma 2 dell'art 16 del CCNL del 16.11.2022, il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nell'area dei Funzionari (ex cat. D).

Ai fini della maturazione dei 36 mesi si considerano anche i servizi prestati in qualità di funzionario (ex categoria D) presso altri Enti, sia a tempo determinato che indeterminato.

Ai partecipanti alla selezione è, infine, richiesta l'appartenenza al Settore cui corrisponde l'Elevata Qualificazione messa a bando. Alle posizioni di Elevata Qualificazione del Settore Affari Generali possono partecipare anche i dipendenti eventualmente assegnati agli uffici che costituiscono strutture organizzative autonome con funzioni specialistiche e/o di staff di supporto agli organi istituzionali.

Per l'individuazione del personale da incaricare verrà predisposto un avviso interno, con relativo modulo di domanda, che verrà pubblicato nel sito internet istituzionale nell'Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso nonché all'Albo Pretorio on line dell'Ente per almeno 15 giorni naturali consecutivi. Nell'avviso saranno indicate di incarichi di Elevata Qualificazione da ricoprire, con i relativi contenuti, nonché i requisiti per l'accesso alle medesime ed il termine di presentazione delle domande. Ogni dipendente che vorrà presentare domanda per più posizioni di Elevata Qualificazione dovrà farlo con istanze separate, indicando la priorità di scelta in caso di contestuale aggiudicazione di più incarichi, fermo restando che, in ossequio al principio di rotazione, qualora il dipendente abbia già ricoperto nel passato un incarico che sia sostanzialmente riconducibile ad uno di quelli assegnati, verrà data dall'Ente priorità al diverso incarico.

In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più posizioni di Elevata Qualificazione (procedura deserta), il Dirigente, oltre che mantenere direttamente le competenze e le funzioni ovvero ricorrere all'interim, ha facoltà di individuare direttamente, sempre nell'ambito del settore e previa acquisizione della personale disponibilità, con proprio atto motivato, il dipendente appartenente all'area dei Funzionari da incaricare. In quest'ultimo caso la durata dell'incarico sarà pari al tempo residuo degli incarichi conferiti a seguito della procedura di selezione ed, al pari degli stessi, potrà essere rinnovato con provvedimento motivato.

Condizione ostativa a ricoprire l'incarico di Elevata Qualificazione è l'applicazione nel biennio che precede l'attivazione della selezione di una sanzione disciplinare superiore alla multa.

ARTICOLO 6

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

Al fine di selezionare il dipendente con il profilo di competenza più adatto rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, si terrà conto, ai sensi dell'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, dei seguenti fattori:

1. Requisiti culturali posseduti;
2. Attitudini e capacità professionale;
3. Esperienza acquisita.

I criteri, i sub criteri ed i punteggi sono riportati nella **scheda B allegata**.

La valutazione delle attitudini e della capacità professionale è di competenza del Dirigente presso cui il candidato presta servizio al momento della presentazione della domanda; la valutazione dei requisiti culturali e dell'esperienza sarà predisposta dall' ufficio personale.

I requisiti culturali, per essere valutati, potranno essere:

- a) dichiarati ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, qualora siano in possesso dell'Amministrazione o di altra pubblica amministrazione (in quest'ultimo caso andrà indicato l'ufficio che li detiene);
- b) presentati, in originale o in copia autenticata, ovvero in copia dichiarata conforme all'originale, mediante dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000.

I requisiti relativi all'esperienza potranno essere valutati anche se maturati presso altri enti comunque soggetti all'applicazione del CCNL Funzioni Locali; in tal caso vanno documentati.

Sempre ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo all'esperienza, gli incarichi di Elevata Qualificazione o di specifica responsabilità, dovranno essere relativi al quinquennio precedente l'anno di attivazione della selezione e non dovranno essersi conclusi con demerito. Il punteggio attribuibile per ogni anno è diviso in dodicesimi. Periodi superiori a 15 giorni sono calcolati come un mese, mentre periodi inferiori non sono valutati.

Qualora la prestazione lavorativa sia resa a tempo parziale, anche eventualmente in ragione della stipula di convenzioni, i punteggi per gli incarichi di Elevata Qualificazione o di specifica responsabilità ricoperti saranno riproporzionati alle ore di servizio prestate nel tetto massimo di 36 ore settimanali.

L'attribuzione dei punteggi risultante dalla scheda individuale, per un totale massimo di 100 punti, sarà oggetto di approvazione da parte della conferenza dei dirigenti.

Le schede di valutazione, così come approvate dalla Conferenza dei Dirigenti, vengono rimesse al Servizio Personale il quale, effettuate le opportune verifiche circa il rispetto del presente Regolamento, formulerà per ogni posizione di Elevata Qualificazione una graduatoria sulla base dei punteggi ottenuti dai candidati rispetto ai tre fattori di valutazione.

La graduatoria, redatta per ogni incarico ed approvata dal Dirigente del Servizio personale, avrà la durata corrispondente a quella prevista dal bando di selezione con decorrenza dalla data di approvazione.

Sulla base della graduatoria approvata per ogni posizione il Dirigente di riferimento provvederà, con apposito atto datoriale, al conferimento dell'incarico al candidato classificato al primo posto con il maggior punteggio. Il conferimento dell'incarico presuppone, in ogni caso, che l'aspirante abbia conseguito nel fattore 2 - Attitudini



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

e capacità professionale- il punteggio minimo complessivo di 29 punti.
Nel caso di parità si considera anzitutto il punteggio assegnato al fattore 2.
Qualora persista la parità si considera dapprima l'anzianità nell'area dei Funzionari (ex categoria D) e, infine, la maggiore età.

ARTICOLO 7 INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'attribuzione dell'incarico da parte del dirigente è sempre subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

Nell'atto di conferimento dell'incarico adottato dal Dirigente devono essere indicati gli indirizzi operativi per l'espletamento dello stesso con particolare riferimento:

- a) agli obiettivi previsti nel P.E.G./Piano della Performance;
- b) al coordinamento e gestione funzionale del personale assegnato;
- c) alle funzioni delegate che comportino l'attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali di rilevanza esterna.

L'incaricato della posizione di Elevata Qualificazione potrà essere, altresì, delegato dal Dirigente a rappresentarlo presso gli Organi di vertice politico o amministrativo dell'Ente (commissioni consiliari, ecc...). Lo stesso è tenuto a relazionare sulle questioni trattate e sugli atti adottati evidenziando gli eventuali aspetti di criticità.

Compete, poi, in ogni caso, all'incaricato dell'Elevata Qualificazione l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza.

Eventuali contestazioni avverso i provvedimenti di conferimento dell'incarico saranno rivolti dai candidati al Dirigente che ha operato l'attribuzione, il quale deciderà sull'istanza, su conforme parere della Conferenza dei Dirigenti, nel rispetto del principio del contraddittorio.

Nel procedimento del contenzioso il candidato può essere assistito da un rappresentante sindacale o da un legale di sua fiducia.

Avverso i provvedimenti di cui sopra è ammesso ricorso alle competenti autorità giurisdizionali.



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

Allegato "A1" – E.Q. lett. a) dell'articolo 16, comma 2, del CCNL 16.11.2022)

COMPLESSITA' MAX 50 PUNTI	Specifica della gradazione	Punteggio	
A Risorse economiche gestite MAX 10 PUNTI	a) risorse economico finanziarie gestite in entrata/uscita di competenza del Servizio fino €1.000.000,00; b) risorse economico finanziarie gestite in entrata/uscita assegnate al Servizio oltre a € 1.000.000,00 N.B. I punteggi indicati sub a) e sub b) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore).	5 10	
B Risorse di personale gestite MAX 10 PUNTI	a) Per ogni dipendente area "Operatori esperti" b) Per ogni dipendente area "Istruttori" c) Per ogni dipendente area "Funzionari"	0,5 1 2	
C Tipologia delle relazioni gestite Max 10 PUNTI	a) Relazioni ordinarie e consolidate prevalentemente interne al Comune b) Relazioni ordinarie con utenza e altri soggetti esterni c) Relazioni frequenti e intense di alto livello professionale con soggetti esterni N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore).	1 5 10	
D Complessità del processo decisionale e variabilità delle normative Max 10 PUNTI	a) Scarsa b) Media c) Significativa N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore).	1 5 10	
E Eterogeneità delle attribuzioni Max 10 PUNTI	a) Scarsa b) Media c) Significativa N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore).	5 8 10	
RESPONSABILITA' MAX 30 PUNTI	Specifica della gradazione	Punteggio	
F Grado di esposizione a contenziosi civili, penali e amministrative Max 15 PUNTI	a) Basso b) Medio c) Alto N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore).	5 10 15	
G Rilevanza degli obiettivi Max 15 PUNTI	a) Media b) Alta c) Strategica e innovativa N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore).	5 10 15	



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

AUTONOMIA MAX 20 PUNTI	Specifica della gradazione	Punteggio	
H Deleghe attribuite Max 20 PUNTI	a) Firma di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna con basso rischio di contenzioso; b) Firma di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna con medio rischio di contenzioso; c) Firma di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna con alto rischio di contenzioso; N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore). Nel caso di assenza di deleghe non viene attribuito alcun punteggio.	10 15 20	
TOTALE			/100



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

Allegato "A2" - E.Q. lett. b) dell'articolo 16, comma 2, del CCNL 16.11.2022)

COMPLESSITA' MAX 50 PUNTI	Specifica della gradazione	Punteggio	
A Tipologia delle relazioni gestite Max 10 PUNTI	a) Relazioni ordinarie e consolidate prevalentemente interne al Comune b) Relazioni ordinarie con utenza e altri soggetti esterni c) Relazioni frequenti e intense di alto livello professionale con soggetti esterni N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore)	1 5 10	
B Competenze tecniche richieste Max 20 PUNTI	a) Rilevanti b) Molto rilevanti N.B. I punteggi indicati sub a) e sub b) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore)	10 20	
C Aggiornamento necessario Max 10 PUNTI	a) Ordinario b) Frequente c) Molto Frequente N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore)	1 5 10	
D Eterogeneità delle attribuzioni Max 10 PUNTI	a) Scarsa b) Media c) Significativa N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore)	5 8 10	
RESPONSABILITA' MAX 30 PUNTI	Specifica della gradazione	Punteggio	
E Grado di esposizione a conseguenze civili penali e amministrative Max 15 PUNTI	a) Basso b) Medio c) Discreto N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore)	5 10 15	
F Rilevanza degli obiettivi Max 15 PUNTI	a) Media b) Alta c) Strategica e innovativa N.B. I punteggi indicati sub a), sub b) e sub c) sono alternativi (si prende a riferimento il maggiore)	5 10 15	
AUTONOMIA MAX 20 PUNTI	Specifica della gradazione	Punteggio	
G Deleghe attribuite Max 20 PUNTI	a) Firma di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna con basso rischio di contenzioso; b) Firma di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna con medio rischio di contenzioso; c) Firma di provvedimenti finali aventi rilevanza esterna con alto rischio di	10 15 20	



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

	contenzioso; N.B. I punteggi indicati sub a) e sub b) sono alternativi (si prende ariferimento il maggiore).		
TOTALE			/100



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

**Allegato "B" – E.Q. lett. a) e b) dell'articolo 16, comma 2, del CCNL
16.11.2022**

REQUISITI CULTURALI MAX 25 PUNTI	Specifica dei criteri di attribuzione	Punteggio	
1. Titoli di studio <u>attinenti</u> ulteriori a quelli richiesti per la selezione MAX 16 PUNTI	a) Laurea quinquennale o vecchio ordinamento b) Laurea triennale c) Scuola di Specializzazione/Dottorato di Ricerca/Master universitario o Diploma di specializzazione post laurea di durata almeno annuale con superamento di esame finale	12 7 4	
2. Abilitazioni professionali <u>attinenti</u>ulteriori a quelli richiesti MAX 5 PUNTI	a) Superamento esami di stato per abilitazioni professionali b) Iscrizioni ad albi professionali	3 2	
3. Formazione <u>attinente</u> Max 4 PUNTI	a) Corsi di formazione/ aggiornamento inferiori o pari a 30 ore con valutazione finale b) Corsi di formazione/ aggiornamento superiori a 30 ore con valutazione finale c) Certificazioni linguistiche rilasciate da enti certificatori internazionali d) Certificazioni informatiche rilasciate da enti certificatori internazionali	0,25 0,50 1 1	
ATTITUDINI E CAPACITA' PROFESSIONALE MAX 45 PUNTI	Specifica dei criteri di attribuzione	Punteggio	
4. Capacità di motivare i collaboratori creando un clima di fiducia e collaborazione Max 10 PUNTI	a) Eccellente b) Buona c) Adeguata d) Non adeguata	10 8 6 0	
5. Capacità di realizzare gli obiettivi assegnati Max 25 PUNTI	a) Eccellente b) Buona c) Adeguata d) Non adeguata	25 20 15 0	
6. Capacità di ricercare dati e informazioni e di individuare possibili linee di azione e proporre conseguenti soluzioni e processi di cambiament o Max 10 PUNTI	a) Eccellente b) Buona c) Adeguata d) Non adeguata	10 8 6 0	
7. Capacità di lavorare in gruppo e cooperare stabilendo positivi rapporti di collaborazione anche con altri settori per risolvere un problemaMax 5 PUNTI	a) Eccellente b) Buona c) Adeguata d) Non adeguata	5 3 2 0	
ESPERIENZA MAX 30 PUNTI	Specifica della gradazione	Punteggio	



COMUNE DI ORVIETO

PROVINCIA DI TERNI
SETTORE AFFARI GENERALI
Ufficio Personale

8. Anzianità di servizio nell'area Funzionari (ex Categoria D) maturata alle dipendenze l'ente Max 10 PUNTI	a) Da 5 a 10 anni b) Oltre 10 anni	5 10	
9. Anzianità di servizio nell'area Funzionari (ex Categoria D) maturata alle dipendenze di enti del comparto Max 5 PUNTI	a) Da 5 a 10 anni b) Oltre 10 anni	2 5	
10. Incarichi di E.Q. (ex p.o.) nei cinque anni antecedenti l'anno di selezione Max 15 PUNTI	a) Incarichi attinenti in tutto o in parte all'posizione a concorso (per 12 mesi) b) Incarichi non attinenti alla posizione a concorso (per 12 mesi)	3 2	
11. Incarichi di specifica responsabilità ex art. 70 <i>quinquies</i> comma 1 ccnl 21/05/2018 nei cinque anni antecedenti l'anno di selezione Max 5 PUNTI	a) Incarichi attinenti in tutto o in parte all'posizione a concorso (per 12 mesi) b) Incarichi non attinenti alla posizione a concorso (per 12 mesi)	1 0,8	
TOTALE			/100