



Istituto Autonomo per le Case Popolari
CALTANISSETTA

**DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI
SENSI DEGLI ARTICOLI 16-17-18-19-20-21 del CCNL COMPARTO
FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022
REGOLAMENTO**

INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione

Art. 3 – Retribuzione di posizione e di risultato Elevate Qualificazioni

Art. 4 - Pesatura Elevate Qualificazioni

Art. 5 - Funzioni e competenze

Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 7- I fattori di graduazione

Art. 8 - Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

Art. 9 - Procedure di conferimento degli incarichi

Art.10 - Conferimento degli incarichi

Art.11 - Durata degli incarichi

Art.12 - Valutazione dei risultati e delle attività

Art.13 - Revoca dell'incarico

Art.14 - Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione (interim)

Art.15 – Entrata in vigore

Allegato "A" – Graduazione degli incarichi di EQ di Direzione di Struttura (art. 16, co. 2, lettera a), CCNL 2019-2021)

Allegato "B" – Graduazione degli incarichi di EQ di Alta Professionalità (art. 16, co. 2, lettera b), CCNL 219-2021)

Allegato "C" – Metodologia per la selezione dell'incaricato (Art. 18 CCNL 16/1/2022)

Allegato "D" – Griglia pesatura retribuzione della posizione

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito definite EQ, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione

1. L' Istituto Autonomo Case Popolari di Caltanissetta istituisce posizioni di lavoro che implicano, con assunzione diretta di elevata responsabilità amministrativa e di risultato e conoscenze altamente specialistiche:
 - 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 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte del l'IACP con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Art. 3 – Retribuzione di posizione e di risultato Elevate qualificazioni

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è 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 lavoro straordinario, restano salvi i compensi aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle EQ così come descritto nell'allegato D) del presente regolamento.
3. Con separato atto di organizzazione sarà definito l'ammontare complessivo della retribuzione di risultato delle EQ secondo le previsioni di cui all'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, i cui criteri generali saranno definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'IACP tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
5. L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

Art. 4 -Pesatura Elevate Qualificazioni

La pesatura delle EQ è proposta dal Direttore Generale e successivamente validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ed è effettuata nel rispetto dei criteri riportati nel presente regolamento.

La graduazione della posizione - pesatura - per i titolari di Elevata Qualificazione è determinata in base alla compilazione della scheda di pesatura di cui all'**Allegato A** e all'**Allegato B** del presente regolamento.

Art. 5 - Funzioni e competenze

L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
- b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al servizio di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,
- d) l'adozione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico viene effettuata dal Direttore Generale, secondo i criteri che, per espressa previsione contrattuale, tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate dal dirigente con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.
2. L'Istituto Autonomo Case Popolari riconosce al proprio interno le posizioni di lavoro del tipo a) e del tipo b) come previste dal 2°co. dell'art. 16 del CCNL 2019-2021 Autonomie Locali, ovvero posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica.
3. La graduazione degli incarichi di EQ di direzione di struttura/servizio, cioè quelli di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a), CCNL 2019-2021, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) complessità organizzativa gestionale;
 - b) competenze professionali;
 - c) rilevanza, ivi comprese le responsabilità amministrative e gestionali e le attribuzioni di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali, nel rispetto delle disposizioni di legge;
4. La graduazione degli incarichi di posizione di elevata qualificazione con contenuti di Alta Professionalità, quelli di cui all'articolo 16, comma 2, lettera b), CCNL 2019-2021, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
- a) complessità professionale;
 - b) rilevanza.
5. I punteggi da attribuire in relazione ai criteri di cui al precedente comma sono contenuti nelle tabelle ALLEGATO A (E.Q. di Direzione) e ALLEGATO B (E.Q. Alta Professionalità) allegato al presente regolamento

Art. 7- I fattori di graduazione

1. **La complessità organizzativa gestionale** viene graduata attraverso i seguenti fattori:
 - a) **Complessità strutturali** comprendenti la Dimensione organizzativa (che si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; il numero degli uffici e dei servizi affidati alla posizione, la quantità di risorse finanziarie e categorie professionali coordinate)
 - b) **Complessità delle relazioni**, che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con gli altri servizi/uffici dell'Ente, sia con gli amministratori, sia con altre PA, sia con l'utenza.
 - c) **Complessità dei processi lavorativi** e del loro livello di standardizzazione e di programmabilità.
2. **Le competenze professionali**, che si misurano con l'insieme delle conoscenze e delle capacità connesse all'esercizio della posizione e la trasversalità delle competenze.
3. **La rilevanza, ivi comprese le responsabilità amministrative e gestionali**, viene graduata attraverso i seguenti fattori:
 - a) **Rilevanza della posizione, rispetto** ai contenuti programmatici e alle **scelte strategiche** dell'Ente, che si misura con il rilievo degli incarichi svolti e/o contributo reso in riferimento agli atti a valenza strategica adottati dall'Ente (indicazioni contenute nel piano delle performance, etc.);
 - b) **Rilevanza dei gradi di autonomia** nell'ambito delle direttive e linee guida impartite;
 - c) **Rilevanza delle Responsabilità dirigenziali** (civile, penale, contabile) derivanti da particolari norme di legge, regolamenti e/o dalla assunzione di funzioni delegate con attribuzione, desumibile da atti formali di assegnazione, di poteri di firma di provvedimenti.
4. **La complessità professionale**, che incide significativamente nella graduazione degli incarichi di Alta Professionalità, viene misurata attraverso i seguenti fattori:
 - a) **Livello di difficoltà professionale** rilevabile attraverso la complessità del quadro normativo di riferimento (tipo di legislazione da consultare ed applicare e contesto normativo in continua evoluzione), il livello di criticità tecniche connesse all'incarico da svolgere e la differenziazione delle attribuzioni, che si misura col grado di disomogeneità dei processi lavorativi correlati ai compiti assegnati;
 - b) **Complessità delle relazioni** determinata dall'entità, ampiezza e complessità dei rapporti che la EQ intrattiene con gli altri servizi/uffici dell'Ente, con gli amministratori, con altre PA, con gli utenti etc.;

- c) **Competenze professionali** richieste ricavabili in primo luogo dai titoli di studio e da esperienze documentate e desumibili dal curriculum. Vengono valutate, altresì, le conoscenze multidisciplinari e le capacità di lavoro intersettoriali.

Art. 8 Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 16, comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono conferiti a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso interno, volto alla formazione di una lista di aspiranti agli incarichi.
3. L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Art. 9 Procedure di conferimento degli incarichi

1. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL del comparto Funzioni locali 16.11.2022 verrà effettuata, per ogni posizione di lavoro di Elevata Qualificazione, una selezione finalizzata alla scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, alla quale affidare l'incarico di E.Q.
2. Il requisito necessario per poter partecipare alle selezioni è l'inquadramento nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. L'ente, inoltre, dovrà tenere conto dei seguenti fattori:
 - a) natura e caratteristiche degli obiettivi da raggiungere;
 - b) requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini e capacità professionali;
 - d) esperienze acquisite anche da incarichi precedenti e dei relativi risultati conseguiti;
3. Non viene in nessun caso attribuito alcun valore all'età anagrafica ed alla anzianità di servizio;
4. La individuazione del funzionario cui attribuire l'incarico dovrà risultare da scelta comparativamente motivata;
5. La metodologia ed i punteggi di valutazione sono stabiliti nel documento Allegato C, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
6. Per l'individuazione del personale da incaricare, verrà predisposto un avviso interno, con relativo modulo di domanda, per cinque giorni di pubblicazione ufficiale, da comunicare, anche via e-mail istituzionale, a tutti i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con l'indicazione dei posti liberi relativi agli incarichi di E.Q. che l'Ente intende ricoprire, nonché i requisiti di accesso alle medesime ed il termine di presentazione delle domande.
7. Ogni dipendente potrà presentare domanda per concorrere fino ad un massimo di due incarichi di E.Q. con istanze diverse, allegandovi curriculum professionale e motivazioni personali a supporto di ogni singola domanda.
8. Per la copertura di un incarico di E.Q. il Direttore generale prende in esame la lista degli aspiranti appartenenti al corrispondente profilo professionale ricercato. Analizza quindi i curricula ed eventualmente i fascicoli personali dei possibili aspiranti (comprese le schede di valutazione della performance individuale) in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare.
9. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più E.Q. (procedura deserta), il Direttore generale può direttamente, con proprio motivato decreto, procedere all'individuazione del dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da incaricare.

Art. 10 Conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti e possono essere prorogati dal Direttore Generale con provvedimento scritto e motivato, che identifica:
 - a) le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione
 - b) il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo sulla base della graduazione effettuata;
 - c) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico;
 - d) le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare.
2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

Art. 11 Durata degli incarichi

1. La durata degli incarichi di E.Q. è fissata nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali collettive. Gli incarichi di E.Q. possono essere conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni.
2. E' fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.
3. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
 - a) cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche per il compimento del limite massimo di età;
 - b) passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 50%;
 - c) revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate dal successivo articolo 13.

Art. 12 Valutazione dei risultati e delle attività

1. Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di posizione organizzativa sono soggetti a:
 - a) specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
 - b) valutazione al termine dell'incarico;
 - c) eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.
2. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo i regolamenti di misurazione della performance vigenti.
3. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico è condizione per l'eventuale rinnovo.
4. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Art. 13 Revoca dell'incarico

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:
 - a) valutazione annuale negativa dell'attività svolta.
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione;

- c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
 - d) intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo.
 - e) assenze superiori ai due mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e in generale i diritti tutelati dalla normativa vigente)
2. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola Area di appartenenza.
 3. Ciascun titolare decade alla data di scadenza indicata nell'atto di conferimento
 4. Ai titolari di incarico di E.Q. non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre alla scadenza indicata nell'atto di conferimento.

Art. 14 Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione (interim)

1. Salvo diverse disposizioni normative anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione di E.Q., continuativa e superiore a 60 giorni allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione.
2. L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti e a quanto previsto nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. 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 16.11.2022, alla posizione di E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo che va dal 15 al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*.
3. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

Art. 15 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento modifica e sostituisce il Regolamento approvato con delibera commissariale n.4 del 7.2.2019 ed entra in vigore dal 01.07.2023.-

Graduazione degli incarichi di EQ di Direzione di Unità Organizzativa (art. 16,co. 2, lettera a), CCNL 2019-2021)			
Fattori di valutazione	Parametri	Indicatori	Punteggi
A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA GESTIONALE (max 50 punti)			
Sub fattori			
A.1 Complessità Strutturali (max 20 punti)	Nr. dipendenti	fino a 3 unità	1
		da 4 a 6	3
		oltre 6	5
	Nr. Uffici	da 1 a 3	1
		da 4 a 5	3
		oltre 5	5
	Nr. Funzioni	fino a 1	1
		da 1 a 2	3
		oltre 2	5
	Categorie professionali coordinate	Coordinamento di uno o più Funzionari e/o Istruttori	10
Coordinamento di uno o più Operatori esperti e/o Operatori		5	
A.2 Complessità delle Relazioni (max 10 punti)	Entità/ampiezza/complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno che all'esterno dell'Ente (<i>Consiglio di amministrazione/ Commissario Ente, Direttore generale, Revisore di conti, OIV, altri incaricati di E.Q.) (Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), altri Ministeri, Regione, Dipartimenti Infrastrutture, Bilancio Regione Siciliana, Comuni, Corte dei Conti, Prefettura, Tribunali, Organizzazioni sindacali, Condomini, Istituti di credito, Imprese, Fornitori dell'Ente, Autorità giudiziarie, Forze dell'ordine, Legali, Soprintendenza, e soprattutto relazioni con gli utenti.</i>)	svolge attività od eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni, con procedure normalmente consolidate	3
		svolge attività od eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni e con procedure normalmente consolidate	6
		svolge attività od eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni, con procedure flessibili	10
A.3 Complessità dei processi (max 10 punti)	Livello di standardizzazione e di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione	La posizione opera prevalentemente con processi standardizzati, programmabili non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	5
		La posizione opera prevalentemente con processi variabili, non ripetitivi, non programmabili, sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10
Totale fattore A Complessità organizzativa e gestionale (max 50 punti)			

B. COMPETENZE (max 10 punti)			
Sub fattori			
B.1 Competenze Professionali	Insieme delle conoscenze e delle capacità connesse all'esercizio della posizione	La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale e prassi acquisibili dall'esperienza	3
		La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenza specialistica e/o dall'abilitazione professionale	5
B.2 Trasversalità delle competenze	Competenze generali e settoriali	La posizione richiede competenze di tipo settoriale	3
		La posizione richiede competenze intersettoriali e interdisciplinari	5
Totale fattore B Competenze (max 10 punti)			

C. RILEVANZA ivi comprese le responsabilità amministrative e gestionali (max 40 punti)			
Sub fattori	3		
C.1 Rilevanza della posizione rispetto ai contenuti programmatici e alle scelte strategiche dell'Ente	Importanza del contributo reso dalla posizione in riferimento agli atti a valenza strategica adottati dall'Ente <i>PIAO, Bilancio di Previsione e Rendiconto, Documento unico di gestione, PTPCT, Programmazione triennale OO.PP. Altri piani e/o progetti complessi individuati nella programmazione dell'Ente.</i>	Apporto limitato	fino a 2
		Apporto apprezzabile, sufficiente e più che sufficiente	da 3 a 5
		Apporto significativo ed elevato	da 6 a 8
C.2 Rilevanza del grado di autonomia e responsabilità	Grado di autonomia nell'ambito delle direttive e linee guida impartite	Limitata autonomia entro un definito quadro normativo e procedurale	4
		Significativa e ampia autonomia entro un complesso quadro normativo e procedurale	8
C.3 Rilevanza delle Responsabilità "dirigenziali" (civile, penale, contabile) derivanti da particolari norme di legge, regolamenti e/o dalla assunzione di funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma	Livello di Responsabilità connessa alla tipologia d'incarico assegnato (es. Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, Responsabile della sicurezza, altro incarico e/o delega di funzioni dirigenziali, etc..)	Secondo la tipologia di incarico	da 1 a 3
		Delega di funzioni dirigenziali	da 4 a 5
	Rilievo quantitativo e qualitativo delle funzioni formalmente delegate, desumibile dal tipo dell'attività espletate con poteri di firma di provvedimenti finali	Attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti necessari alla funzionalità globale dell'Ente (Es. vendita alloggi, stipula contratti di locazione o vendita, redazione di determine di impegno e di liquidazione di spesa)	da 1 a 5

Istituto Autonomo per le Case Popolari **CALTANISSETTA**

		Rilascio di attestazioni e certificazioni	da 0 a 5
		Effettuazione di attività di controllo e verifiche	da 0 a 5
C.4 Risorse finanziarie gestite dal Funzionario	Quantificazione delle risorse finanziarie gestite su delega del Dirigente/Direttore Generale	Risorse gestite superiori a 1.0 milioni di euro	4
		Risorse gestite superiori a 500.000 euro e fino a 1.0 milione di euro	3
		Risorse gestite inferiori a 500.000 euro e fino a 300.000 euro	2
		Risorse gestite inferiori a 300.000 euro	1
Totale fattore C RILEVANZA ivi comprese le responsabilità amministrative...(max 40 punti)			
TOTALE FATTORI A+B+C			

Allegato B			
Graduazione degli incarichi di EQ di Alta Professionalità (art. 16,co. 2, lettera b), CCNL 219-2021)			
Fattori di valutazione	Parametri	Indicatori	Punteggi
A. COMPLESSITA' PROFESSIONALE (fino a punti 60)			
Sub fattori			
A.1 Livello di difficoltà professionale relative alle caratteristiche della posizione (max 30 punti)	Livello di complessità della legislazione da consultare ed applicare, compresa la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.	In relazione alla complessità	da 3 a 10
	Criticità tecniche connesse all'incarico da svolgere	In relazione al grado	da 3 a 10
	Differenziazione delle attribuzioni e tipologia dei processi	In relazione al numero di processi di natura omogenea e di natura eterogenea	Da 3 a 10
A.2 Complessità delle relazioni interne ed esterne (max 10 punti)	Entità/ampiezza/complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno che all'esterno dell'Ente <i>(Consiglio di amministrazione/ Commissario Ente, Direttore generale, Revisore di conti, OIV, altri incaricati di E.Q.) (Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), altri Ministeri, Regione, Dipartimenti Infrastrutture, Bilancio Regione Siciliana, Comuni, Corte dei Conti, Prefettura, Tribunali, Organizzazioni sindacali, Condomini, Istituti di credito, Imprese, Fornitori dell'Ente, Autorità giudiziarie, Forze dell'ordine, Legali, Soprintendenza, e soprattutto relazioni con gli utenti.</i>	In relazione alle attività ed alla erogazione dei servizi prevalentemente a fasce di utenti interni ed esterni ed in relazione alla gestione della tipologia delle procedure	da 3 a 10
A.3) Competenza professionale	Competenze professionali richieste ricavabili in primo luogo dai titoli di studio e da esperienze documentate e desumibili dal curriculum.	Conoscenza specialistica supportata da esperienze lavorative	da 1 a 5
		Conoscenza specialistica supportata da esperienze lavorative e titolo di studio o abilitazione professionale	da 6 a 10
A.4 Trasversalità delle competenze e delle conoscenze Tecnico Professionali (max 10 punti)	Competenze trasversali, conoscenze multidisciplinari e capacità di lavoro intersettoriale.	Competenze prevalentemente settoriali e discrete conoscenze interdisciplinari (giuridico, contabile, tecnico organizzativo)	5

	Competenze intersettoriali e ottime conoscenze interdisciplinari (giuridico, contabile, tecnico organizzativo)	10
Totale fattore A COMPLESSITA' PROFESSIONALE (max 60 punti)		

B. RILEVANZA ivi comprese le responsabilità amministrative e gestionali (max 40 punti)			
Sub fattori			
B.1 Rilevanza della posizione rispetto ai contenuti programmatici e alle scelte strategiche dell'Ente	Importanza del contributo reso dalla posizione in riferimento agli atti a valenza strategica adottati dall'Ente (PIAO, Bilancio di Previsione e Rendiconto, Documento unico di gestione, PTPCT, Programmazione triennale OO.PP. Altri piani e/o progetti complessi individuati nella programmazione dell'Ente.)	Apporto limitato	fino a 4
		Apporto sufficiente e sufficiente	da 5 a 7
		Apporto significativo ed elevato	da 8 a 10
B.2 Rilevanza del grado di autonomia e responsabilità	Grado di autonomia nell'ambito delle direttive e linee guida impartite	Limitata autonomia entro un definito quadro normativo e procedurale	fino a 3
		Significativa e ampia autonomia entro un complesso quadro normativo e procedurale	da 4 a 5
B.3 Rilevanza delle Responsabilità "dirigenziali" (civile, penale, contabile) derivanti da particolari norme di legge, regolamenti e/o dalla assunzione di funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma	Livello di Responsabilità connessa alla tipologia d'incarico assegnato (es. Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, Responsabile della sicurezza, altro incarico e/o delega di funzioni dirigenziali, etc..)	Modesto	3
		Discreto	7
		Notevole	10
	Rilievo quantitativo e qualitativo delle funzioni formalmente delegate, desumibile dal tipo dell'attività espletate con poteri di firma di provvedimenti finali	Attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti necessari alla funzionalità globale dell'Ente (Es. vendita alloggi, stipula contratti di locazione o vendita, redazione di determine di impegno e di liquidazione di spesa)	da 3 a 5
		Rilascio di attestazioni e certificazioni	2
		Effettuazione di attività di controllo e verifiche	3
Predisposizione e firma di determine di impegno e di spesa	5		
Totale fattore B RILEVANZA ivi comprese le responsabilità amministrative (max 40 punti)			
TOTALE FATTORI A+B			

Metodologia per la selezione dell'incaricato (Art. 18 CCNL 16/1/2022)

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

NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
A-1	Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale - Punti da 1 a 10	
A-2	Grado di rivestire un ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa punti da 1 a 10	
A-3	Grado di gestire la complessità dei programmi da realizzare punti da 1 a 10	
A-4	Grado di sviluppare un processo di innovazione dei principali procedimenti gestiti dal settore Punti da 1 a 5	
Punteggio		

REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Titolo di studio: Diploma di laurea magistrale: punti 15 Diploma di laurea triennale: punti 10 Diploma di scuola media superiore: punti 5	
B-2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta: punti 5	
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico ¹ : max punti 5	
Punteggio		

¹ vengono valutati sino a 5 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno.

ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Grado di competenza specialistico-professionale rispetto alle funzioni da svolgere - Punti da 1 a 10	
B-2	Incarichi specifici aggiuntivi connessi a specifiche responsabilità al candidato - Punti da 1 a 10	
B-3	Capacità di assumere decisioni e di individuare soluzioni concrete - Punti da 1 a 10	
B-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne e di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi - Punti da 1 a 10	
Punteggio		

ESPERIENZE PROFESSIONALI ACQUISITE

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
C-1	Esperienza acquisita presso lo IACP di Caltanissetta in qualità di Elevata Qualificazione negli ultimi 5 anni - 3 punti per anno	
C-2	Esperienza acquisita presso lo IACP di Caltanissetta in qualità di responsabile di Posizione Organizzativa negli ultimi 5 anni - 0,50 punti per anno	
C-3	Esperienza acquisita presso altre Amministrazioni in qualità di responsabile di Posizione Organizzativa negli ultimi 5 anni - 0,50 punti per anno	
Punteggio		

<i>PUNTEGGIO TOTALE</i>	
-------------------------	--



Istituto Autonomo per le Case Popolari CALTANISSETTA

Allegato "D"

Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 50 punti	€ 5.000,00
Da 50 a 60 punti	€ 5.500,00
Da 61 a 65 punti	€ 6.000,00
Da 66 a 70 punti	€ 6.500,00
Da 71 a 75 punti	€ 8.000,00
Da 76 a 80 punti	€ 10.000,00
Da 81 a 85 punti	€ 12.000,00
Da 86 a 90 punti	€ 14.000,00
Da 91 a 95 punti	€ 16.000,00
Da 96 a 100 punti	€ 18.000,00