



## **CRITERI GENERALI PER L’AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CATANZARO, CROTONE E VIBO VALENTIA**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente documento definisce i criteri generali per l’istituzione, la graduazione, la valutazione e la revoca del conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi degli art. da 16 a 20 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

### **Art. 2**

#### **Art. 2 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione**

2. La Giunta camerale, su proposta del Segretario Generale, in funzione degli obiettivi gestionali dell’Ente ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità che richiedono le seguenti caratteristiche:
  - a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
  - b) 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.
3. Le suddette posizioni di lavoro sono distinte in due tipologie:
  - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l’iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
4. L’incarico di Elevata Qualificazione comporta, nell’ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Segretario Generale le seguenti funzioni:
  - a) gestione dell’attività ordinaria che fa capo alla struttura;
  - b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;

- c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi ai sensi del vigente art. 5 della legge n. 241/90, e delle eventuali attività delegate dal Dirigente ai sensi della normativa vigente;
- e) gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

### **Art. 3 Conferimento incarico**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal Segretario Generale, sentito il Dirigente d'Area competente, con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente disciplinare.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, delle competenze tecnico professionali, delle attitudini, dell'esperienza e delle capacità comunicative, organizzative, relazionali, professionali e di coordinamento acquisite dal personale dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione e indispensabili per lo svolgimento dell'incarico da attribuire.
3. Al fine dell'individuazione e della scelta dei soggetti cui conferire l'incarico, il Segretario Generale – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione di cui all'Allegato A
4. Di norma, i soggetti vengono individuati previo esperimento di apposita procedura selettiva comparativa, per titoli ed eventuale colloquio (allegato "B"), a seguito di avviso interno.
5. Possono accedere alla procedura i dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrati nell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
6. L'incarico di Elevata Qualificazione, in quanto funzione di particolare responsabilità, è incompatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale salvo che, su richiesta del dipendente interessato e tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente connesse all'esercizio della posizione di EQ, vi siano le condizioni di legge per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Il dipendente a cui è assegnato l'incarico di Elevata Qualificazione può ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
8. Negli atti di conferimento è stabilita la misura della retribuzione di posizione attribuita secondo i criteri di seguito definiti.
9. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per l'incarico da attribuire, il Segretario Generale conferisce l'incarico di Elevata Qualificazione ad un dipendente dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei requisiti e delle competenze richieste.

10. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), 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'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

#### **Art. 4 Durata**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati.
2. Il conferimento dell'incarico non può avere durata inferiore ad un anno, e ciò in quanto strettamente connesso alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

#### **Art. 5 Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal Segretario Generale in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In questi casi l'Ente, prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta:
  - a) la cessazione immediata dell'incarico di Elevata Qualificazione con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'area e del profilo professionale di appartenenza;
  - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione a far data dall'adozione del provvedimento di revoca;
  - c) l'attribuzione della retribuzione di risultato, se dovuta, riferita solo al periodo dell'incarico.

#### **Art. 6 Regime orario**

1. Per quanto agli orari di lavoro, questi dovranno corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, consentire il buon andamento dei servizi camerali.
2. Fermo restando il rispetto dell'articolazione dell'orario di servizio adottata dall'Ente, il dipendente titolare di incarico di elevata qualificazione assicura la propria presenza ed organizza il proprio tempo di lavoro secondo le esigenze della struttura cui è preposto per il migliore espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del dirigente, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

3. Non essendo prevista la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, le ore lavorate non possono comunque dar luogo alla fruizione di riposi compensativi.

#### **Art. 7**

#### **Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall' articolo 20 del CCNL del 16/11/2022.
4. L'importo della retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente entro i limiti previsti dalla normativa vigente.

#### **Art. 8**

#### **Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione è determinata in base ai parametri di cui all'allegato "A").
2. La graduazione di ciascuna posizione di Elevata Qualificazione tiene conto della diversa complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.
3. Per la pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione si utilizza il metodo di comparazione dei fattori secondo gli elementi di cui all'allegato A, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio a fianco indicato.
4. Una volta assegnati i punteggi in applicazione dei criteri di cui sopra (allegato "A"), si procede al calcolo della retribuzione di posizione per ciascun incarico di Elevata Qualificazione.
5. Il valore economico da attribuire a ciascuna incarico di EQ viene calcolato come di seguito indicato:
  - a) Per gli incarichi che hanno totalizzato un punteggio inferiore a 28 il valore economico della retribuzione di posizione è di € 5.000,00 (minimo contrattuale);
  - b) Per gli incarichi che hanno totalizzato un punteggio pari o superiore a 28 e fino a 100, il valore economico dell'incarico di EQ è calcolato secondo la seguente formula :

- PA\*VMC/100

Dove PA corrisponde al Punteggio Attribuito alla posizione di EQ

VMC è il valore massimo della retribuzione di posizione prevista dal CCNL vigente.

6. In ogni caso, la definizione della indennità di posizione spettante al personale al quale viene attribuito un incarico di EQ deve tenere conto di quanto stabilito in sede di C.C.D.I. e della effettiva disponibilità delle risorse economiche necessarie che, qualora, insufficienti, saranno proporzionalmente ridotte per ciascuna posizione di EQ, fatta salva la garanzia degli importi minimi previsti dal vigente CCNL.

#### **Art. 9**

#### **Valutazione annuale**

1. L'Ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previsti dal proprio ordinamento.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance raggiunta dal titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione nello svolgimento delle attività gestionali assegnate è determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. In caso di valutazione non positiva, il Segretario Generale, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

#### **Art. 10**

#### **Entrata in vigore**

1. Il presente disciplinare entra in vigore dalla data di approvazione. Dalla stessa data si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia e quelli delle preesistenti Camere di Catanzaro, Crotona e Vibo Valentia, ove presenti.

#### **Art. 11**

#### **Disposizioni finali e transitorie**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente disciplinare, si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti.
2. Il presente disciplinare è pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione trasparente, sotto sezione Disposizioni generali – Atti generali, in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

FATTORE	SUB FATTORE DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
DIMENSIONE INTERNA	LIVELLO DI RESPONSABILITA'	Definisce il livello di responsabilità da valutare in rapporto alle responsabilità connesse allo svolgimento delle funzioni assegnate – responsabilità civile, contabile, amministrativa, penale)	Basso	5
			Medio	10
			Alto	15
			Elevato	20
	COORDINAMENTO	Definisce l'ampiezza e la intensità correlata alla complessità gestionale della struttura con riferimento al livello di coordinamento delle unità organizzative di livello inferiore caratterizzate dal loro grado di autonomia operativa	Basso	5
			Medio	10
			Alto	15
			Elevato	20
	ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA' GESTITE	Definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla posizione in relazione alla maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite	Basso (La posizione gestisce e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei)	5
			Medio (La posizione gestisce e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei)	10
Alto (La posizione gestisce e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea)			15	
Elevato (La posizione gestisce e coordina un numero elevato di processi di natura eterogenea)			20	
TIPOLOGIA DEI PROCESSI/ATTIVITA'	Definisce il livello di standardizzazione e il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione	La posizione opera prevalentemente con processi/procedimenti: a) standardizzati e regolamentati; b) programmabili; c) non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	4	
		La posizione opera prevalentemente con processi/procedimenti: a) standardizzati e regolamentati; b) programmabili; c) sottoposti di norma, a termini perentori di scadenza	8	
		La posizione opera prevalentemente con processi/procedimenti: a) variabili; b) non ripetitivi; c) non programmabili sottoposti di norma a termini perentori di scadenza	12	
LIVELLO DI INTERAZIONE/INTEGRAZIONE	Definisce il grado di integrazione/interazione della posizione rispetto alle altre unità organizzative che compongono l'assetto organizzativo dell'Ente	La posizione svolge attività o eroga servizi che non richiedono una particolare interazione con altre strutture organizzative interne	2	
		La posizione svolge attività o eroga servizi che richiedono una interazione con altre strutture organizzative interne	4	
		La posizione svolge attività o eroga servizi che richiedono una alta interazione con altre strutture organizzative interne	6	
		La posizione svolge attività o eroga servizi che richiedono una elevata interazione con altre strutture organizzative interne	8	
DESTINATARI DELLE ATTIVITA' DELLA POSIZIONE	Definisce il grado di complessità della struttura in relazione al tipo e all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione)	La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a utenti interni.	3	
		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente ad un numero ampio di utenti/stakeholders esterni.	6	
		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente ad un numero molto ampio di utenti/stakeholders esterni.	9	
		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente ad un numero elevatissimo di utenti/stakeholders esterni.	12	
RILEVANZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE	Definisce l'impatto della posizione sull'attuazione dei piani e dei programmi approvati dall'Ente	La posizione svolge attività o eroga servizi aventi un impatto significativo	2	
		La posizione svolge attività o eroga servizi aventi un impatto più che significativo	4	
		La posizione svolge attività o eroga servizi aventi un impatto molto significativo	6	
		La posizione svolge attività o eroga servizi aventi un impatto assolutamente significativo	8	
			<b>totale</b>	<b>100</b>

## Allegato B – Scheda di valutazione titoli per il conferimento dell’incarico di EQ

a) TITOLI (vedi note esplicative)<sup>1</sup>

Parametri di valutazione	Punteggio assegnato
<b><i>Titoli di studio</i></b>	
Diploma di laurea (vecchio ordinamento o magistrale o specialistica)	..... (punti 10)
Diploma di scuola media superiore	..... (punti 5)
Altri titoli di studio	..... (max punti 5)
Abilitazioni professionali	..... (punti 4)
Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti (con valutazione finale)	..... (max punti 3)
<b><i>Titoli di servizio</i></b>	
Anzianità di servizio nella categoria D/Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione	..... (max punti 10)
Precedenti incarichi di P.O./AP/ EQ	..... (max punti 8)
<b>PUNTEGGIO MASSIMO TOTALE</b>	<b>40</b>

b) COLLOQUIO (eventuale) finalizzato alla valutazione delle capacità organizzative, comunicazionali e relazionali necessarie per ricoprire adeguatamente una posizione

PUNTEGGIO MASSIMO 10

<sup>1</sup> Nell’ambito della voce “Altri titoli di studio”, il Segretario Generale/Dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti:

- a) Altro titolo di laurea, almeno triennale ..... punti 3 per ogni titolo;  
 b) Master di II grado/dottorato/diploma di specializzazione..... punti 3 per ogni titolo.

Nell’ambito della voce “Corsi di formazione e di aggiornamento”, il Segretario Generale/Dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purché attinenti:

Corsi di formazione e di aggiornamento con valutazione finale: 0,25 punti per ogni corso.

Nell’ambito della voce “Anzianità di servizio nella cat. D/Area dei funzionari e dell’Elevata Qualificazione” il Segretario Generale/Dirigente ha a disposizione punti 1 per ogni anno di servizio nel limite massimo di anni 10 valutabili.

Nell’ambito della voce “Precedenti incarichi di P.O./AP/ EQ” il Segretario Generale/Dirigente ha a disposizione punti 0,50 per ogni anno di servizio svolto in qualità di Posizione Organizzativa/EQ nel limite massimo di anni 16 valutabili.

- Riferimenti contrattuali  
Artt. 16-17-18-19-20 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 del 16.11.2022