



**CAMERA DI COMMERCIO
RIETI VITERBO**

REGOLAMENTO INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(artt. 16,17 e 18 CCNL Comparto “Funzioni locali” del 16 novembre 2022)

Art. 1 Ambito di applicazione

L'Ente individua posizioni di lavoro di elevata qualificazione per:

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

Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere affidati esclusivamente al personale dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle disposizioni contrattuali.

Le posizioni di Elevata qualificazione sono istituite dal Segretario Generale in relazione all'assetto organizzativo ed alle priorità strategiche dell'Ente. Il Segretario Generale individua altresì il peso di ciascuna posizione sulla base dei criteri di graduazione di cui all'art.2.

Art.2 Criteri e modalità di attribuzione

Per il conferimento degli incarichi si tiene conto delle funzioni e delle attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

Per l'affidamento degli incarichi si attiva una procedura di selezione comparativa, a cui può partecipare, su domanda, il personale di ruolo dipendente dell'Ente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base dei requisiti culturali e di esperienza emergenti dal curriculum professionale e/o dal fascicolo personale, in relazione alla posizione da ricoprire.

Tutti gli incarichi di Elevata qualificazione sono conferiti dai Dirigenti, con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

Il Dirigente ha la facoltà di rinnovare **una sola volta** gli incarichi di Elevata Qualificazione già conferiti, sempre con atto scritto e motivato. Il rinnovo dell'incarico non può essere inferiore ad un anno.

Per il conferimento degli incarichi, verrà definito un elenco del personale che ha presentato apposita domanda a fronte dell'avviso della Camera. Sulla base di tale elenco, il dirigente competente procederà ad una valutazione comparativa fra le competenze professionali previste per la posizione e quelle effettivamente possedute dai candidati.

Verrà definita una soglia minima di punteggio che garantisca un livello sufficientemente adeguato per ricoprire il ruolo di elevata qualificazione, predefinendo i punteggi minimi/massimi per ciascuna competenza che porti per ciascun "candidato" ad un punteggio complessivo che permetta di individuare il più meritevole di incarico.

I risultati finali della valutazione saranno formalizzati dal dirigente nell'atto di conferimento.

Rispetto al contenuto di attività della posizione interessata ed al relativo profilo di competenza verranno valutati i seguenti fattori:

- Conoscenze, requisiti culturali e professionali posseduti desumibili dal curriculum vitae/fascicolo personale: (massimo 50 punti);
- Esperienza maturata e competenza tecnica acquisite nelle materie oggetto dell'incarico (50 punti).

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

La posizione di elevata qualificazione, trattandosi di funzione di particolare responsabilità, è incompatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Alle posizioni di responsabilità individuate ai sensi dell'art. 1 è attribuita una retribuzione di posizione annua lorda il cui importo è definito in seguito all'applicazione delle seguenti procedure:

Criteri per la graduazione delle "Posizioni di Elevata Qualificazione.":

In conformità ai principi generali stabiliti dalla vigente normativa contrattuale, si procede alla graduazione delle posizioni ed alla determinazione, per ciascuna di esse, del relativo valore economico della retribuzione di posizione, tenuto conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Il valore delle posizioni di Elevata Qualificazione è stabilito dal Segretario Generale, collegialmente con i Dirigenti dell'Ente, con il metodo della comparazione dei fattori, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

COMPLESSITA' GESTIONALE

COMPLESSITA' SPECIALISTICA

Ciascun ruolo è analizzato sulla base di fattori che consentono di valutare ciascuna posizione in modo omogeneo e confrontabile, indipendentemente dall'eterogeneità dei contenuti affidati:

Macro-Area	Indicatori	LIVELLI
Complessità specialistica (peso 50)	Livello di Responsabilità (peso 25)	Tipo di responsabilità (amministrativo, civile, contabile, penale)

		Grado di responsabilità (bassa, media, alta)
	Specializzazione (peso 25)	Tecnicità della posizione (bassa, media, elevata)
Complessità gestionale (peso 50)	Sistema delle relazioni (peso 15%)	Peso strategico degli interlocutori (interni/esterni)
		Frequenza delle Relazioni (rare/frequenti)
		Finalità dei rapporti (informativa/consultiva o decisionale/negoziale)
	Complessità delle conoscenze (Peso 20%)	Eterogeneità delle conoscenze (giuridiche, economico/statistiche, contabili/finanziarie e comunicazionali/promozionali)
		Grado di approfondimento (base-specilistico-avanzato)
	Autonomia gestionale (Peso 15%)	Varietà ed indipendenza dei procedimenti da gestire che richiedono spirito innovativo e/o continuo aggiornamento formativo
		Grado e complessità di coordinamento del lavoro d'equipe

Una volta assegnati i punteggi in applicazione dei criteri di cui sopra, si procede alla definizione del valore di ogni singola posizione sulla base della fascia corrispondente al punteggio attribuito. Sulla base delle posizioni istituite e del valore corrispondente viene definito il fondo per il relativo finanziamento prevedendo che la retribuzione di risultato sia determinata in misura pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi.

Le economie che dovessero essere riscontrate sul fondo retribuzione di posizione andranno a confluire nel fondo retribuzione di risultato.

Art. 3

Contenuti dell'incarico di posizione di Elevata Qualificazione

Con l'atto di attribuzione dell'incarico di posizione di Elevata qualificazione, i Dirigenti definiscono, in base alla specifica professionalità da valorizzare, la durata dell'incarico, gli obiettivi da perseguire, le unità di personale da gestire, gli indirizzi, le disposizioni organizzative e procedurali da applicare nell'espletamento dell'incarico, le forme, le modalità e la periodicità della relazioni nei confronti del dirigente d'Area, i risultati da conseguire, anche ai fini della successiva valutazione.

L'incarico comporta la piena e massima responsabilità di direzione, coordinamento e controllo degli uffici compresi nel servizio/ufficio di competenza, inclusa ogni iniziativa e proposta relativa agli adempimenti connessi all'ufficio, sulla base delle linee programmatiche contenute negli atti adottati dagli organi camerali.

Art.4

Sistema di valutazione e retribuzione di risultato

I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione di Elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale sulla base dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Per l'attribuzione della retribuzione di risultato si applica il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

In caso di valutazione non positiva, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

Art. 5

Norme finali

Al personale titolare di posizione di Elevata qualificazione viene garantita la copertura assicurativa analoga a quella per i Dirigenti dell'Ente, relativa alle responsabilità che derivano dallo svolgimento delle funzioni, ivi compreso il patrocinio legale, come previsto dall'art. 58 del CCNL del 16/11/2022.

La presente disciplina si applica agli incarichi attribuiti dal giorno della relativa approvazione.