



COMUNE DI VOLPAGO DEL MONTELLO

Provincia di Treviso

Piazza Ercole Bottani n. 4 – 31040 - C.F./P.IVA 00529220261

Tel. 04238733 fax 0423621482 – PEC volpago@pec.comunevolpago.it

www.comune.volpago-del-montello.tv.it

REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) AI SENSI DEGLI ART. 16 E SS. CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022

INDICE

TITOLO I – FINALITÀ, DEFINIZIONI, TIPOLOGIE	3
Art. 1 - FINALITÀ	3
Art. 2 - DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 3 - TIPOLOGIE	3
ART. 4 - FUNZIONI E RESPONSABILITÀ	3
TITOLO II – ISTITUZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	4
Art. 5 - PROCEDURA DI ISTITUZIONE	4
Art. 6 - PROCEDURA DI REVOCA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA ISTITUITA	4
TITOLO III – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	5
Art. 7 - METODOLOGIA DI GRADUAZIONE	5
Art. 8 - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	6
TITOLO IV – CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	7
Art. 9 - DESTINATARI DEGLI INCARICHI	7
Art. 10 - PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI	7
Art. 11 - PROCEDURA DI REVOCA DEGLI INCARICHI	8
Art. 12 - SOSTITUZIONE IN CASO DI ASSENZA	8
Art. 13 - REGIME ORARIO	9
Art. 14 - ENTRATA IN VIGORE	9

TITOLO I – FINALITÀ, DEFINIZIONI, TIPOLOGIE

Art. 1 - FINALITÀ

1. La presente disciplina è finalizzata a definire nel Titolo II e III la procedura di istituzione e revoca degli incarichi di elevata qualificazione (d'ora in poi incarichi di EQ), la metodologia di graduazione della complessità organizzativa, la procedura di conferimento e revoca degli incarichi, nonché la sostituzione in caso di assenza dei titolari predetti.

Art. 2 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ è a carico del bilancio ed è determinato secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022.
2. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL 16.11.2022, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

Art. 3 - TIPOLOGIE

1. Gli incarichi di EQ – ossia le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, come definite dalla contrattazione collettiva nazionale - sono ricondotte a due tipologie, distinte in base alla natura delle funzioni svolte:
 - a. posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (c.d. di struttura);
 - b. posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità correlate al possesso di titoli di studio universitari e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure a consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum (c.d. professionali).

Art. 4 – FUNZIONI E RESPONSABILITÀ

1. L'incarico di EQ di tipo a) (di struttura) comporta:
 - la direzione e la responsabilità complessiva degli uffici e dei servizi, secondo i criteri e le norme dettate dallo Statuto e dai Regolamenti e dagli atti di organizzazione della struttura, nonché nell'ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo;
 - l'esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 267/2000.
2. Agli incaricati di EQ, a titolo esemplificativo, competono i seguenti compiti:

- la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al settore di competenza;
 - l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001;
 - la formulazione, agli organi di direzione politica, di proposte di atti di programmazione e/o pianificazione e di regolamenti;
 - l'adozione del parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di Giunta e di Consiglio;
 - la responsabilità dei procedimenti amministrativi;
 - l'adozione, nel settore di competenza, degli atti e dei provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione all'esterno;
 - la stipulazione dei contratti;
 - la razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione della metodologia di lavoro;
 - la valutazione finale del personale, nel rispetto del principio del merito, ai fini della corresponsione dei correlati bonus di performance e ai fini della progressione economica orizzontale.
3. L'incarico di EQ di tipo b) (alta professionalità) comporta, secondo i criteri e le norme dettate dallo Statuto e dai Regolamenti e dagli atti di organizzazione della struttura, nonché nell'ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, le seguenti funzioni e responsabilità di elevato prodotto e risultato:
- gestione e responsabilità delle attività e/o dei progetti assegnati, con contenuti ed obiettivi di particolare rilevanza e prestigio;
 - prestazioni per il cui svolgimento siano necessari particolari requisiti culturali e di esperienza professionale;
 - attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

TITOLO II – ISTITUZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 5 – PROCEDURA DI ISTITUZIONE

1. La Giunta Comunale, sulla base della struttura organizzativa dell'Ente e tenuto conto dei limiti di spesa vigenti nel tempo, adotta l'atto con il quale vengono istituite o modificate le posizioni di EQ, individuandone anche la relativa graduazione.

Art. 6 – PROCEDURA DI REVOCA DELLA POSIZIONE ISTITUITA

1. L'incarico di EQ può essere revocato in occasione di processi di riorganizzazione o

comunque per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità di mantenimento dello stesso.

2. La revoca dell'incarico di EQ comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di responsabilità conferito sulla posizione di lavoro, anticipatamente alla scadenza naturale, comunque nel rispetto della disciplina contrattuale in merito alla revoca degli incarichi di EQ.

TITOLO III – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 7 – METODOLOGIA DI GRADUAZIONE

1. La graduazione della complessità organizzativa delle posizioni lavorative oggetto di incarico di EQ avviene sulla base dei criteri di cui all'Allegato A) della presente disciplina, riconducibili ai seguenti fattori di valutazione:
 - a. Complessità organizzativa: si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.
 - b. Responsabilità gestionale interna ed esterna: deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.
2. Il valore della posizione di EQ che risulta dalla compilazione della scheda di cui all'allegato A), determina la fascia di retribuzione di posizione, tra un minimo di euro 5.000,00 ed un massimo di euro 18.000,00, secondo la seguente graduazione:

da punti 0 a punti 30	non riconoscimento della posizione EQ
da punti 31 a punti 40	€ 5.000,00
da punti 41 a punti 50	€ 7.500,00
da punti 51 a punti 60	€ 8.500,00
da punti 61 a punti 70	€ 9.000,00
da punti 71 a punti 75	€ 9.500,00
da punti 76 a punti 80	€ 10.950,00
da punti 81 a punti 90	€ 12.900,00

da punti 91 a punti 99	€ 16.000,00
da punti 99,01 a punti 100	€ 18.000,00

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente già titolare di un incarico di EQ di altro incarico di EQ *ad interim*, per la durata dello stesso, al medesimo dipendente compete un ulteriore importo in termini di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale tra il 15% e il 25% del valore della retribuzione di EQ prevista per l'incarico di EQ ricoperto *ad interim*, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi di EQ ex art. 17, comma 6, CCNL del 16.11.2022. La percentuale verrà individuata nell'atto di conferimento dell'incarico di EQ *ad interim*.
4. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di EQ a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D. Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 19 del CCNL 16.11.2022, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diversi sedi, è incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di EQ, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 17, comma 6, CCNL 16.11.2022. Per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza secondo quanto stabilito nella convenzione. Gli oneri sono a carico delle risorse decentrate.

Art. 8 – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso le risorse del fondo ex art. 17, comma 6, CCNL 16.11.2022. Il trattamento accessorio del personale titolare di incarico di EQ assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022.
2. L'importo della retribuzione di risultato, pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ, è definito in sede di graduazione degli incarichi di EQ oppure in sede di approvazione del PIAO o di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione annuale delle risorse, nel rispetto dei criteri generali adottati dalla contrattazione collettiva integrativa.
3. La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
4. L'importo della retribuzione di risultato sarà differenziato in relazione alle fasce di

punteggio delle posizioni di elevata qualificazione e sarà erogata secondo le seguenti fasce di valutazione, con il massimo del 25% della posizione in godimento:

fino a punti 14,99/30	nessuna retribuzione di risultato
da punti 15/30 a punti 25,99/30	la retribuzione di risultato sarà proporzionalmente assegnata in relazione alla votazione ottenuta
da 26/30 in poi	intera retribuzione di risultato

TITOLO IV – CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9 – DESTINATARI DEGLI INCARICHI

1. La titolarità degli incarichi di EQ può essere attribuita a dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del sistema di classificazione del personale.
2. La titolarità dell'incarico di EQ può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 60 CCNL 16.11.2022 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 D. Lgs n. 267/2000, inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione del sistema di classificazione del personale.
3. È possibile conferire l'incarico di EQ anche a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 1 di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi degli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022 o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D. Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018.

Art. 10 – PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Sulla base dell'atto di istituzione delle EQ approvato dalla Giunta comunale, l'Ente avvia, attraverso avviso di selezione pubblicato all'albo online, un'indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste per ciascun incarico di EQ, individuando le funzioni, le conoscenze, le esperienze e le caratteristiche previste in relazione alla posizione da ricoprire.
2. Il termine di produzione delle istanze - redatte secondo il modello allegato B (allegando il curriculum) - è fissato nell'avviso di indagine ricognitiva e non può essere inferiore a 5 giorni.
3. Il Sindaco provvede a valutare le candidature, sperando a tal fine, laddove ritenuto necessario, un colloquio individuale di approfondimento delle competenze e delle motivazioni del candidato in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da

realizzare.

4. Al termine di tali valutazioni il Sindaco individua il soggetto da incaricare e conferisce l'incarico mediante atto scritto e motivato.
5. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura della posizione o nel caso in cui, a seguito di selezione, non venga individuato alcun candidato idoneo, il Sindaco può conferire direttamente l'incarico a dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, appartenente alla struttura di diretta responsabilità, attraverso atto scritto e motivato.
6. Ciascun incarico di EQ viene conferito per un periodo non superiore a tre anni, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 11.
7. Gli incarichi di EQ di durata inferiore ai tre anni possono essere prorogati fino alla durata massima di tre anni. In tal caso si prescinde dalla selezione per titoli e colloquio.
8. Il titolare di incarico di EQ, destinatario di un provvedimento di aspettativa per svolgere altra attività o altre tipologie di aspettative non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta, pertanto, vacante e l'incarico può essere attribuito ad altro dipendente idoneo.
9. Per il titolare di incarico di EQ comandato presso altro Ente, su sua richiesta e per lo svolgimento di attività estranea alle funzioni di questo Ente, si applica quanto stabilito nel precedente paragrafo.

Art. 11 – PROCEDURA DI REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza del termine fissato nell'atto di conferimento, con atto scritto e motivato del Sindaco, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance.
2. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
3. La formalizzazione della revoca dell'incarico di EQ per valutazione non positiva dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle valutazioni del dipendente, che potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferire mandato a persona di sua fiducia.
4. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni.

Art. 12 – SOSTITUZIONE IN CASO DI ASSENZA

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di incarico di EQ, le funzioni vengono svolte da altro titolare di incarico di elevata qualificazione o dal Segretario Generale, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

2. La sostituzione dell'incaricato di EQ può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni ad interim ad un altro titolare di incarico di EQ, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dall'art. 8 della presente disciplina.

Art. 13 – REGIME ORARIO

1. L'incaricato di EQ deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario previsto contrattualmente di 36 ore ed organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento.
2. Nell'ambito di svolgimento dell'orario di lavoro giornaliero, l'incaricato di EQ può assentarsi per motivi personali, nel rispetto delle esigenze dei servizi e dell'orario settimanale minimo previsto contrattualmente. Le assenze per l'intera giornata lavorativa devono essere giustificate per le varie cause consentite.
3. All'incaricato di EQ spetta ampia flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro settimanale. La contabilizzazione settimanale delle presenze viene effettuata allo scopo di accertare la sussistenza del debito orario contrattuale dovuto, essendo previsti, in alcun caso, la corresponsione di compensi per straordinari o il conseguente recupero.

Art. 14 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione all'albo online dell'ente¹.
2. Nelle more dell'entrata in vigore del presente regolamento, al fine di assicurare la continuità dell'attività amministrativa, resta confermata la disciplina contenuta nel regolamento dell'area delle posizioni organizzative approvato con delibera di Giunta comunale n. 58 del 15.05.2019 e modificato con delibera di Giunta comunale n. 151 del 30.12.2019.

¹ Tempo ulteriore rispetto all'affissione, ai sensi degli art. 124 e 134 del TUEL, della deliberazione di approvazione dello stesso.

Allegato A) Scheda pesatura posizioni organizzative

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso * media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza
		A2. Risorse umane assegnate		
		A3. risorse economiche assegnate		
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):		
		<i>a. Relazioni interne</i>		
		<i>b.2 Relazioni esterne</i>		
		A5) Livello di Integrazione con altri uffici/servizi		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1- Grado Responsabilità civile
		B2- Responsabilità economico gestionale		

A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

Parametri di valutazione

A1) Processi operativi di competenza.

Rileva il grado di complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione. Al punteggio come sotto determinato si aggiungono 5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale la EQ esercita un controllo, fino ad un massimo di 20 punti.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei		La posizione coordina e integra un numero elevato di processi eterogenei	

* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

A2) Risorse umane assegnate

Il sottofattore esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato e di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio ma di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato ma di tipologie eterogenee		Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio e tipologie eterogenee	

A3) Risorse economiche assegnate

Tale sottofattore si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla responsabilità (piena o parziale) della posizione.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Valore globale spesa gestita Fino a 300.000,00			Valore globale spesa gestita da 300.001,00 a 1.000.000,00			Valore globale spesa gestita da 1.001.000,00 a 3.000.000,00		Valore globale spesa gestita Oltre 3.000.000,00	

A4) Tipologia e frequenza delle relazioni

(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)

a. Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio				Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi			Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi		

b. Relazioni esterne

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini)

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Relazioni indispensabili ed elementari				Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità			Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente		

A5) Livello di Integrazione con altri uffici/servizi

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso				Medio			Alto		

B) Responsabilità gestionale interna ed esterna

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali- soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.

B1- Responsabilità civile

Il grado di responsabilità sotto il profilo civile viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute esterne/interne.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		

B2 – Responsabilità economico gestionale

Il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		

Allegato B

MODULO DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE PER IL CONFERIMENTO INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

**AL SINDACO DEL COMUNE DI VOLPAGO
DEL MONTELLO**

Il/la sottoscritto/a _____
nato/a _____ il _____
residente a _____ via _____,
in servizio presso _____
con profilo professionale _____

CHIEDE

di partecipare all'indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione del candidato per il conferimento dell'incarico di elevata qualificazione di _____.
A tal fine ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000 n.445,

DICHIARA

sotto la propria responsabilità, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del T.U. approvato con D.P.R. 28/12/2000 n.445, nel caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci:

REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

Titolo di studio: _____

Abilitazioni professionali: _____

Approfondimenti/ Master: _____

ESPERIENZE LAVORATIVE (con obbligatoria specificazione del profilo e della categoria o qualifica di iscrizione, dell'ambito lavorativo di intervento e delle mansioni svolte)

presso il Comune di:

presso altri Enti:

presso altri datori di lavoro, pubblici o privati, purché attinenti con l'incarico da ricoprire:

Altre esperienze conoscenze o capacità ritenute attinenti e coerenti con le funzioni e attribuzioni dell'incarico di Elevata Qualificazione

Allegato: Curriculum _____

Data

Firma