



Unione
BASIANOMASATE
Città metropolitana di Milano

**SISTEMA PER L'INDIVIDUAZIONE
E LA GRADUAZIONE
DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

Approvazione del documento GU 97 del 25.10.2023

INDICE

1. Identificazione delle elevate qualificazioni.....	3
2. Criteri di graduazione delle elevate qualificazioni	4
3. La metodologia per la graduazione delle elevate qualificazioni	5
4. Il processo di analisi e valutazione delle elevate qualificazioni	9
5. Funzioni e competenze delle elevate qualificazioni	11
6. Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione	11
7. Criteri per il conferimento dell'incarico di elevata qualificazione	12
8. Conferimento degli incarichi di elevata qualificazione	12
9. Revoca dell'incarico	12
10. Rinvio	13
11. Scheda di rilevazione delle elevate qualificazioni	Allegato A
12. Elevate qualificazioni di alta specializzazione ex art. 110 D.Lgs 267/00	Allegato B

1. Identificazione delle elevate qualificazioni (EQ)

Si prevedono le seguenti possibili tipologie di posizioni collocabili nell'area esplicitamente prevista dal nuovo CCNL delle Funzioni Locali 2019-2021 (artt. 16, 17, 18, 19, 20 e 21) ovvero posizioni caratterizzate da:

- 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 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.

L'elemento comune alle ipotesi sopra citate è costituito dalla **assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**.

L'Amministrazione individua il numero di elevate qualificazioni da finanziare tenendo conto della complessità e strategicità delle funzioni assegnate nonché della complessità della articolazione organizzativa del Settore.

Le proposte modificative all'assetto delle aree di posizione organizzative come sopra costituito, dettagliatamente motivate, vanno comunicate tempestivamente anche al Nucleo di Valutazione per le eventuali variazioni e riponderazioni delle graduazioni già espresse.

2. Criteri di graduazione delle elevate qualificazioni

Alla luce di queste considerazioni si assumono i seguenti fondamentali criteri ai quali collegare la graduazione delle responsabilità connesse alle elevate qualificazioni e quindi alla indennità di posizione prevista contrattualmente:

- la responsabilità organizzativa e gestionale
- la complessità
- la professionalità
- la strategicità

Il grado di **responsabilità organizzativa e gestionale** è riconducibile a:

- ✓ numero di collaboratori da gestire
- ✓ influenza sui risultati economico-finanziari della struttura di appartenenza

Il **grado di complessità è riconducibile** al tipo di posizione considerata. In particolare, da:

- ✓ complessità dell'organizzazione controllata (strutture, processi e composizione qualitativa delle risorse umane);
- ✓ autonomia e influenza sull'acquisizione e l'impiego di risorse finanziarie
- ✓ disomogeneità e variabilità delle funzioni amministrative
- ✓ quadro dei vincoli da governare
- ✓ pressioni di carattere ambientale e legate alla dinamica della domanda.

Il **grado di professionalità** è afferente a:

- ✓ caratteristica delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento del ruolo
- ✓ facilità di reperimento nell'ambito del settore degli enti locali delle competenze richieste

Il **grado di strategicità** può essere ricondotto ai seguenti elementi, anche considerati disgiuntamente:

- ✓ il presidio da parte della posizione di aspetti prioritari del programma dell'amministrazione;
- ✓ l'influenza della posizione sui risultati complessivi dell'ente;
- ✓ il presidio da parte della posizione di obiettivi e funzioni innovative, tali da garantire la modernizzazione e il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'ente;

- ✓ l'esercizio di un ruolo centrale nello sviluppo e nel governo di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni qualificati;
- ✓ la centralità della posizione rispetto alle caratteristiche, alle aspettative e alle dinamiche del contesto socio-economico-territoriale.

3. La metodologia per la graduazione delle elevate qualificazioni

La valutazione delle elevate qualificazioni viene effettuata mediante un metodo di valutazione strutturato. Il metodo di valutazione contribuisce a fare in modo che le decisioni collegate alla valutazione e basate sugli elementi oggettivi delle posizioni avvengano attraverso un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato a priori.

Il metodo di valutazione delle posizioni adottato è del tipo **analitico “per punteggio”**. Il metodo prevede quindi che ciascuna posizione venga ad essere indirettamente comparata con le altre sulla base di una serie di riferimenti (categorie e fattori di valutazione) ritenuti idonei a rendere conto della criticità delle posizioni e quindi rilevanti ai fini delle graduazioni delle medesime.

In particolare, ciascuna categoria è articolata in fattori. Ciascun fattore viene graduato su tre livelli, in modo da consentire una valutazione analitica comparativa delle posizioni individuate. In questo senso la graduazione dei fattori non assume valore assoluto rispetto alla situazione generale dell'ente, ma relativo rispetto al gruppo di posizioni prese in considerazione. Si intende, quindi, che le posizioni selezionate presentano tutte caratteristiche significative di complessità e rilevanza strategica (presupposti fondamentali per la loro costituzione), ma potrebbero assumere, per ogni singolo fattore un valore relativamente diverso (basso, medio, alto) all'interno dello specifico universo delle posizioni valutate.

Le caratteristiche e i fattori individuati per la valutazione della diversa rilevanza organizzativa della posizione della EQ sono differenti in relazione al gruppo di EQ considerato.

I criteri per la valutazione sono le seguenti:

- a) livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione di EQ;**
- b) complessità relativa al presidio della posizione di EQ;**
- c) caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione di EQ;**
- d) strategicità della posizione di EQ.**

Le categorie individuate vengono misurate rispetto ai seguenti otto fattori:

Categorie	Fattori
Responsabilità organizzativa e gestionale	numero di collaboratori da gestire influenza su risultati economico-finanziari
Complessità	omogeneità delle funzioni caratteristiche dei processi operativi innovazione necessaria quadro delle relazioni
Professionalità	competenze professionali
Strategicità	impatto sui risultati dell'ente

Il *grado di autonomia* delle elevate qualificazioni è ritenuto un fattore di individuazione delle stesse e non rappresenta quindi un elemento di differenziazione.

Criterio: livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione di EQ

1. Collaboratori da gestire (quantità e tipologia di profili)		
Grado a	Grado b	Grado c
Complessità bassa	Complessità media	Complessità elevata

2. Gestione risorse finanziarie		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente	Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente	Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente

Criterio: complessità relativa al presidio della posizione di EQ

3. Omogeneità delle funzioni		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
Attività prevalentemente omogenee	Attività relativamente eterogenee	Attività altamente diversificate

4. Caratteristiche dei processi operativi		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
La posizione di EQ richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base	La posizione di EQ richiede in prevalenza il presidio di attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	La posizione di EQ richiede in prevalenza il presidio di attività che presentano di frequente problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche del contesto

5. Fabbisogno di innovazione nelle funzioni		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti.

6. Quadro di relazioni*

Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno e/o all'esterno

* incluso rapporto con società controllate e partecipate

Criterio: caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione di EQ

7. Competenze professionali

Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
Le competenze fondamentali per la posizione di EQ sono relative ad un ambito disciplinare specifico e facilmente reperibili sul mercato	Le competenze fondamentali per la posizione di EQ sono relative a più ambiti disciplinari	La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari fortemente valorizzata dal mercato

Criterio: strategicità

8. Strategicità

Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
La posizione di EQ ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione di EQ ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione di EQ ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente

4. Il processo di analisi e graduazione delle elevate qualificazioni

a) Descrizione delle posizioni

La fase iniziale è finalizzata a conoscere a fondo il contenuto della posizione, attraverso la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie, che saranno riportate sulle apposite schede di rilevazione, riportate in allegato A).

La **struttura interna di supporto al Nucleo di Valutazione** provvede a raccogliere i dati necessari in relazione alla parte relativa alla Responsabilità organizzativa e gestionale, categoria di valutazione 1, e a trasmetterli al Nucleo di Valutazione.

b) Graduazione delle elevate qualificazioni

In relazione agli otto fattori di valutazione sopra enunciati, viene utilizzata una scala di valutazione fondata su tre livelli corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione (i valori della scala sono convenzionali e utilizzati per facilitare la gestione tecnica del sistema)

Fattore X		
Grado a	Grado b	Grado c
1	2	3

La valutazione consiste nel valutare comparativamente tutte le posizioni rispetto a ciascun fattore. La rilevanza che il fattore assume per la posizione determina il grado/punteggio ottenuto dalla specifica posizione rispetto allo specifico fattore.

Il punteggio totale viene determinato automaticamente come somma del punteggio ottenuto nei singoli fattori di valutazione. I limiti di punteggio attribuibile (minimo e massimo) sono i seguenti:

Range di graduazione	
Min	Max
8	24

c) **Collocazione in fasce per il riconoscimento dell'indennità di posizione di EQ**

Al fine di graduare le EQ e di collocarle in fasce omogenee per responsabilità e relativo riconoscimento dell'indennità di risultato si procede quindi alla definizione di distinte aggregazioni corrispondenti alle diverse fasce di posizione di EQ.:

Fascia A		Fascia B		Fascia C	
Min	Max	Min	Max	Min	Max
8	13	14	19	20	24

La collocazione in fasce omogenee è funzionale al riconoscimento della complessità della posizione di EQ analizzata, in relazione al contesto organizzativo in cui essa opera.

La definizione della graduazione e la collocazione nella relativa fascia di appartenenza viene formulata dal Nucleo di Valutazione.

La definizione del valore economico per l'indennità di posizione è in funzione del punteggio attribuito alla singola elevata qualificazione e in modalità direttamente proporzionale ad esso (metodo lineare).

La spesa complessivamente disponibile relativa al trattamento accessorio (indennità e risultato) del personale in elevata qualificazione non può superare la soglia massima di € 64.200,00.

I valori economici vengono definiti sulla base delle disponibilità economiche relative al trattamento accessorio del personale in elevata qualificazione e in merito alle politiche retributive dell'ente e sono così riconducibili:

Valore economico

Fascia A		Fascia B		Fascia C	
Min	Max	Min	Max	Min	Max
5.000	7.000	8.000	11.000	12.000	18.000

d) **Collocazione in fasce per il riconoscimento dell'indennità di posizione**

Di seguito si fornisce il percorso decisionale di valutazione e graduazione delle posizioni.

Fasi	Operazioni	Soggetti
1	<ul style="list-style-type: none"> Scelte di politica retributiva (livello di differenziazione retributiva, determinazione del valore retributivo minimo e massimo ed eventuali sotto fasce) 	<ul style="list-style-type: none"> Sindaco e Giunta
2	<ul style="list-style-type: none"> Analisi e descrizione delle elevate qualificazioni 	<ul style="list-style-type: none"> Struttura di supporto al Nucleo di Valutazione per la

		parte relativa alla Responsabilità organizzativa e gestionale, categoria di valutazione 1.
3	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione del metodo di valutazione delle posizioni di EQ • Definizione della graduazione di posizione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nucleo di valutazione gradua le EQ
4	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione graduazione definitiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Sindaco e Giunta

5. Funzioni e competenze delle elevate qualificazioni

L'incarico di elevata qualificazione comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive dell'ente, le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti;
- d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma (qualora formalmente assegnata), di ogni provvedimento espressamente delegato, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

6. Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione

L'incarico di elevata qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) esperienza lavorativa maturata nell'ente, nella medesima Area dei Funzionari, in posizione di lavoro richiedente significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici relativi a materie concernenti l'incarico assegnato.
- c) Insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree ed i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

- d) Non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni;
- e) Insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/216 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

7. Criteri per il conferimento dell'incarico di elevata qualificazione

Gli incarichi sono attribuiti dal Sindaco con decreto al personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in base ai seguenti criteri, ai quali viene assegnato il peso accanto di ciascuno di essi segnato:

- a) Requisiti culturali (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) posseduti (fino a 10/100);
- b) Attitudini e capacità professionale (fino a 25/100);
- c) Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare (fino a 40/100)
- d) Capacità di gestione di gruppi di lavoro (fino a 25/100);

Il provvedimento con cui si conferisce l'incarico deve essere motivato in relazione ai predetti criteri.

8. Conferimento degli incarichi di elevata qualificazione

Gli incarichi di elevata qualificazione vengono conferiti dal Sindaco, in merito agli obiettivi da perseguire e a cui spettano il potere di direttiva e la revoca. La valutazione delle performance individuali dei titolari di posizione organizzative viene effettuata secondo i criteri definiti all'interno dello SMVAP dell'ente.

Gli incarichi vengono assegnati per periodo massimo di anni tre (salvo quanto disposto dal Regolamento di Organizzazione dell'ente) e sono rinnovabili.

Gli incarichi vengono conferiti ed eventualmente rinnovati nel limite delle risorse destinate annualmente all'istituto.

9. Revoca dell'incarico

A seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del titolare di elevata qualificazione, l'Amministrazione può revocare l'incarico affidato con provvedimento

motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio. L'incarico di elevata qualificazione può essere, altresì, revocato anticipatamente, rispetto alla sua scadenza per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa.

10. Rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e dal regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'ente che disciplinano la materia ovvero, per quanto concerne il tema della valutazione delle performance, al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'ente.

11. Allegato A: la scheda di rilevazione delle elevate qualificazioni

POSIZIONE: COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE:	
CATEGORIA DI VALUTAZIONE 1: livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione di EQ	
Fattori:	Elementi da considerare:
1a – RISORSE UMANE COORDINATE: le risorse umane gestite dalla posizione di EQ	1) Ruolo - N. tot Risorse umane distinte per profilo: 2) Ruolo – N. tot Risorse Umane <i>direttamente</i> dipendenti dalla posizione di EQ, distinte per profilo: 3) Collaboratori Atipici (Tempi Determinati, Collaborazioni) <i>direttamente</i> coordinati e profilo: 4) Collaboratori Atipici (Tempi Determinati, Collaborazioni) <i>indirettamente</i> coordinati e profilo:
1b –GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE: le risorse economiche attribuite alla posizione di EQ (da PEG)	1) Entrate correnti: 2) Entrate da trasferimenti: 3) Spese correnti:..... 4) Spese per investimento:

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 2: complessità relativa al presidio della posizione di EQ

Fattori:

Elementi da considerare:

1a) OMOGENEITA' DELLE FUNZIONI:

Processi presidiati dalla Elevata qualificazione (elenco):

-
-
-
-

2b) CARATTERISTICHE DEI PROCESSI OPERATIVI

Descrizione delle caratteristiche prevalenti dei processi gestiti in termini di standardizzabilità/eterogeneità delle situazioni, tipologia di decisioni e di modalità di soluzione dei problemi.

...
...
...

2c) FABBISOGNO DI INNOVAZIONE NELLE FUNZIONI

Descrizione sintetica del fabbisogno di innovazione richiesto nei servizi gestiti:

...
...
...

2d) GRADO DI RELAZIONI

Indicare gli interlocutori con cui la elevata qualificazione prevalentemente entra in contatto nell'esercizio della sua attività:

Interni:

Esterni:

...
...

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 3: caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione di EQ

Fattore:	Elementi da considerare:
3a) PROFESSIONALITA' RICHIESTA	Back-ground di studi necessario:..... Esperienza richiesta:..... Reperibilità della figura nell'ambito del settore enti locali:.....

CATEGORIA DI VALUTAZIONE 4: LA RILEVANZA STRATEGICA

Fattore:	Elementi da considerare:
4a) LA RILEVANZA STRATEGICA RISPETTO AI RISULTATI QUALI-QUANTITATIVI DELL'ENTE	Principali obiettivi assegnati alla posizione in sede di DUP - PEG/PP:

12. ALLEGATO B).

Elevate Qualificazioni DI ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART. 110 D.Lgs. 267/00

1. Possono essere costituiti rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato per l'assolvimento di attribuzioni di elevata specializzazione professionale, sia per la copertura di posti in dotazione organica sia per posizioni al di fuori della stessa, conformemente a quanto recato dall'art. 110, commi 1 e 2, del TUEL, e successive modificazioni ed integrazioni, e dal vigente statuto comunale (*art. 75*).
2. La durata di detti incarichi è non inferiore a un anno e comunque non superiore alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco. Il limite di durata del rapporto contrattuale inizialmente costituito non può superare, comunque, il mandato elettivo del Sindaco conferente l'incarico, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 110, comma 3, del TUEL, anche in ipotesi di anticipata cessazione del mandato stesso per qualsiasi causa. Il rapporto contrattuale costituito per un periodo inferiore al mandato del Sindaco può essere prorogato, una sola volta, alle medesime condizioni, nell'ambito del mandato elettivo del Sindaco in carica, purché la durata dei due contratti non superi i cinque anni complessivi. Al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e per un periodo massimo di due mesi, al termine del mandato del Sindaco in carica sono consentiti la proroga nel limite dei cinque anni complessivi di durata dei due contratti, ovvero il rinnovo previo stacco di almeno 20 giorni, ai sensi dell'art. 21, "Proroghe e rinnovi", del Decreto legislativo 15/06/2015, n. 81 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
3. Sono da ritenersi di elevata specializzazione professionale quelle posizioni funzionali, non rinvenibili tra i dipendenti a tempo indeterminato o non utilizzabili, se rinvenute, senza pregiudizio per il miglior andamento della pubblica amministrazione, non di qualifica dirigenziale, dotate di laurea specialistica o magistrale del vecchio ordinamento, caratterizzate da un evoluto sistema di cognizioni disciplinari o multidisciplinari ed implicanti, indipendentemente dall'iscrizione in apposito albo professionale, una conoscenza non comune ed ordinaria di tecniche d'intervento apprese, valutata con riferimento all'obiettiva situazione occupazionale riscontrabile nel bacino territoriale di pertinenza, ovvero quelle posizioni da costituirsi a tempo limitato in quanto richieste dalla introduzione di nuove e particolari tecniche gestionali.
4. L'art. 110, commi 1 e 2 TUEL, fa riferimento a due differenti tipologie di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato: il primo entro la dotazione organica prevista dalla macrostruttura dell'ente locale, il secondo al di fuori di essa. Il riferimento alla dotazione organica di cui all'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 consente il solo conferimento di incarichi dirigenziali o di funzioni dirigenziali che hanno ad oggetto funzioni stabili dell'ente, ossia funzioni fondamentali, proprie, delegate o attribuite, per

l'esercizio delle quali si richiede la preventiva formazione e costituzione di un ben definito nesso di immedesimazione organica, necessario per formare la volontà dell'ente e riferirla al suo esterno; mentre la fattispecie indicata dal comma 2 della fonte di regolazione, consente di ricorrere solo per il reperimento di dirigenti, incaricati di funzioni dirigenziali o alte specializzazioni che operano in rapporto di staff con dirigenti-organo, piuttosto che con gli organi di governo dell'ente locale.

5. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui ai precedenti commi sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.
6. Il Comune rende conoscibili, mediante pubblicazione di apposito avviso sul proprio sito istituzionale, il numero e le tipologie delle figure di responsabile di settore cui conferire l'incarico dirigenziale o di funzione dirigenziale, nonché i criteri di scelta per la formazione di un elenco di candidati idonei, acquisisce le disponibilità degli interessati in possesso dei necessari requisiti indicati nell'avviso di selezione, e le valuta mediante una commissione, nominata dalla Giunta, composta da tre persone di cui una è il Segretario Comunale che la presiede.
7. Nell'ambito della rosa dei candidati idonei scaturita dalla selezione, il Sindaco affida gli incarichi dirigenziali o di funzione dirigenziale con provvedimento motivato, sentito il segretario comunale, preferendo nella nomina, a parità di merito, i dipendenti comunali che eventualmente abbiano partecipato alla selezione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge e dal bando.
8. L'ammontare dell'indennità ad personam, sarà definita in base ai seguenti criteri:
 - elevata complessità tecnico-gestionale dell'Area;
 - rilevanza esterna dell'azione amministrativa posta in essere dall'Area;
 - strategicità della posizione del responsabile dell'Area in rapporto al programma di mandato dell'amministrazione comunale;
 - professionalità e specializzazione richiesta per lo svolgimento del ruolo;
 - condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali richieste;
 - temporaneità del rapporto.