



ALLEGATO

**REGOLAMENTO PER
LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

Sommario

Articolo 1 – Disposizioni generali	3
Articolo 2 – - Tipologia delle posizioni di Elevata Qualificazione e collocazione nella struttura organizzativa dell'Ente.....	3
Articolo 3 – Funzioni e competenze del personale titolare di incarico di elevata qualificazione.....	3
Articolo 4 - Delega dell'esercizio di funzioni dirigenziali.....	4
Articolo 5 - Individuazione delle posizioni di elevata qualificazione	4
Articolo 6 - Modalità di conferimento e durata degli incarichi di elevata qualificazione	4
Articolo 7 - Sostituzione e revoca dell'incarico	5
Articolo 8 - Valore delle posizioni di Elevata Qualificazione.....	5
Articolo 9 - Retribuzione di risultato.....	6
Articolo 10 – Conferimento incarico di Elevata Qualificazione ad interim.....	6
Articolo 11 – Principio di onnicomprensività.....	6
Articolo 12 – Disposizioni finali	6
Allegato A	7
Allegato B	9

Articolo 1 – Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui agli articoli 16 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del comparto Funzioni Locali - triennio 2019-2021, definendo le tipologie e le funzioni degli incarichi, nonché le procedure per la loro individuazione, pesatura, graduazione, conferimento e revoca.
2. La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di elevata qualificazione, sia della retribuzione di posizione che di risultato, sono poste a carico del bilancio dell'Ente.

Articolo 2 – Tipologia delle posizioni di Elevata Qualificazione e collocazione nella struttura organizzativa dell'Ente

1. Le posizioni oggetto di incarico di Elevata Qualificazione dell'amministrazione sono tutte caratterizzate da elevata responsabilità di prodotto e di risultato e da autonomia decisionale.
2. In particolare, e sulla base delle disposizioni contrattuali di riferimento, le suddette posizioni sono ricondotte a due tipologie, opportunamente 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;
 - b. posizioni 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 del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni a Elevata Qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. L'individuazione delle posizioni di Elevata Qualificazione dovrà avvenire in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da assumere, della strategicità delle attività da esercitare, della complessità del sistema di relazioni e, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni.
4. In particolare, nell'individuare tali posizioni coerentemente con l'assetto organizzativo di A.R. Piemonte, occorrerà considerare e tenere presente la sua macrostruttura, la complessità degli specifici ambiti di intervento, come rappresentati nel funzionigramma. In particolare, dovrà essere assicurata la maggiore efficacia dell'Ente in relazione alle competenze attribuite e alla concreta possibilità di delegare funzioni e ambiti autorizzativi da parte dei Dirigenti delle Aree.

Articolo 3 – Funzioni e competenze del personale titolare di incarico di elevata qualificazione

1. L'incarico di Elevata Qualificazione comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente dell'Area di riferimento, la partecipazione, mediante attività propositiva, alla programmazione degli interventi del suo servizio e la cura della gestione delle attività e delle risorse umane, strumentali e finanziarie attribuite.
2. Il ruolo e le funzioni del titolare di incarico di elevata qualificazione, definiti dagli elementi essenziali di seguito elencati e integrati in caso di esercizio del potere di delega da parte del dirigente, sono esercitati in autonomia operativa nell'ambito della realizzazione degli obiettivi di cui l'incaricato stesso è responsabile:
 - a. coordinare l'attività del personale assegnato, controllandone le presenze, verificandone l'impegno lavorativo al fine di relazionare al proprio dirigente, autorizzando permessi personali, ferie, recuperi, cambi di turno e quant'altro;
 - b. assicurare i risultati dell'attività del servizio, in termini di tempi, costi, modalità di produzione e qualità;
 - c. collaborare con il dirigente nella predisposizione dei piani e dei programmi di attività, monitorandone lo stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi assegnati, nonché l'andamento della gestione finanziaria dell'Ente, con particolare riferimento a eventuali scostamenti con le previsioni di bilancio e proponendo, ove occorra, modifiche al piano esecutivo di gestione, sia in parte finanziaria che in relazione al piano degli obiettivi, ovvero le variazioni di bilancio;
 - d. organizzare il lavoro e assegnare i compiti alle unità organizzative interne, in linea e in coerenza con gli obiettivi previsti;
 - e. contribuire all'ottimizzazione delle procedure e al miglioramento dei servizi erogati attraverso la formulazione di proposte innovative;
 - f. svolgere un qualificato ruolo propositivo e di supporto al dirigente di riferimento in relazione all'adeguamento delle procedure e delle strategie tecniche operative dei servizi, al fine di garantire il maggior livello possibile di flessibilità operativa rispetto a normative sopravvenute, ma, specialmente, rispetto a nuovi programmi, obiettivi o indirizzi individuati

- dalla Amministrazione Comunale;
- g. curare la fase istruttoria e predecisoria, nonché la predisposizione delle proposte degli atti da presentare al dirigente per la sottoscrizione o per i prescritti pareri preordinati all'approvazione degli organi istituzionali, con particolare riferimento all'elaborazione della proposta di provvedimento amministrativo finale, secondo le previsioni di cui all'articolo 6, della Legge 7 agosto 1990, n. 241;
 - h. curare l'adozione degli atti di liquidazione e di ordinazione delle spese, curare l'attività necessaria per l'acquisizione delle entrate di competenza e assumere in consegna i beni mobili e immobili di competenza, garantendone la gestione;

Articolo 4 - Delega dell'esercizio di funzioni dirigenziali

1. I Dirigenti possono delegare al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione l'esercizio di specifiche proprie competenze, compresa l'adozione di atti e provvedimenti, ai sensi dell'articolo 17, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. L'atto di delega deve:
 - a. assumere forma scritta;
 - b. contenere una motivazione specifica riferita alle comprovate ragioni di servizio che hanno indotto all'adozione dell'atto delegatorio;
 - c. avere un termine finale e, in ogni caso, produce effetti sino alla sua revoca o sino alla scadenza dell'incarico di Elevata Qualificazione qualora questo non sia rinnovato;
 - d. indicare espressamente l'oggetto specifico della delega e le direttive per la realizzazione delle attività delegate, con particolare riguardo agli obiettivi e ai risultati gestionali da perseguire.
3. Il delegante è responsabile della vigilanza sulla gestione da parte del delegato e adotta i provvedimenti di indirizzo e direzione ritenuti opportuni. La delega è revocabile in ogni tempo a opera del soggetto delegante. Il delegante può, in ogni tempo, annullare o riformare motivatamente gli atti posti in essere dal delegato.
4. L'esercizio delle competenze delegate non produce alcun effetto costitutivo di diritti relativi all'inquadramento giuridico o di natura retributiva fondamentale; il maggior onere è considerato nell'ambito della valutazione dei risultati del titolare di incarico di Elevata Qualificazione e in sede di pesatura della posizione. Non si applica, in ogni caso, l'articolo 2103 del Codice Civile.
5. Il sistema di valutazione permanente, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, si adegua ai principi di cui al comma 4.

Articolo 5 - Individuazione delle posizioni di elevata qualificazione

1. La proposta di istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione avviene da parte del Consiglio d'ambito, su proposta del dirigente, ove previsto, e sulla base dei criteri di cui all'articolo 2.
2. La proposta è sottoposta alla pesatura da parte del Nucleo di Valutazione, secondo i criteri di cui all'allegato A) "Scheda di valutazione della posizione di Elevata Qualificazione".
3. Il Consiglio d'ambito modifica o revoca l'area delle posizioni di Elevata Qualificazione in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo, che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'amministrazione, attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Articolo 6 - Modalità di conferimento e durata degli incarichi di elevata qualificazione

1. I singoli dirigenti delle Aree ove sono ricomprese le posizioni oggetto di incarico di Elevata Qualificazione istituite provvederanno al conferimento del relativo incarico, previo espletamento di procedura selettiva interna, esclusivamente a dipendenti inquadrati nell'"Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", in possesso dei seguenti requisiti, secondo i criteri di valutazione articolati nel documento allegato B:
 - a. requisiti culturali;
 - b. esperienza professionale acquisita;
 - c. attitudini professionali.
2. In particolare, dopo l'approvazione da parte del Consiglio d'ambito della proposta di istituzione delle posizioni di elevata qualificazione e del funzionigramma che individua le funzioni alle stesse assegnate, il dirigente, ove previsto, attraverso avviso da pubblicarsi sul sito internet istituzionale, bandisce apposita selezione interna finalizzata all'individuazione dei candidati sulla base dei criteri sopra richiamati. Il termine di produzione delle istanze, redatte secondo il modello reso disponibile dall'Ente al quale il candidato dovrà allegare il *curriculum* professionale, è fissato nell'avviso di selezione interna. L'Area amministrativa, giuridica e finanziaria verifica i requisiti oggettivi previsti e

- trasmette tutte le candidature pervenute ai rispettivi dirigenti.
3. Il dirigente, ove previsto:
 - a. valuta i titoli dei candidati e ne attribuisce il punteggio;
 - b. esperisce il colloquio individuale di approfondimento delle competenze dei candidati;
 - c. valuta il colloquio dei candidati alla luce dei criteri individuati nell'allegato B) "Criteri per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione" e attribuisce i relativi punteggi;
 - d. formula al direttore la proposta di conferimento delle posizioni di Elevata Qualificazione affinché esprima il proprio parere, non vincolante;
 - e. informa il Nucleo di Valutazione in merito alla procedura seguita e al relativo risultato.
 4. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura della posizione di Elevata Qualificazione o nel caso in cui, a seguito di selezione, non venga individuato alcun candidato idoneo, il dirigente, può conferire direttamente l'incarico a dipendente dell' "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" appartenente alla struttura di diretta responsabilità, attraverso proprio provvedimento previa informazione al Nucleo di Valutazione.
 5. Ciascun incarico di Elevata Qualificazione viene conferito per un periodo non superiore a tre anni e non inferiore a un anno, ad eccezione degli incarichi conferiti ad interim ai sensi dell'articolo 10.
 6. L'incaricato di Elevata Qualificazione risponde operativamente al dirigente dell'Area che ricomprende la posizione di elevata qualificazione;
 7. In sede di prima applicazione e in assenza della figura del direttore, nelle aree sprovviste del dirigente, il Consiglio d'Ambito individua il soggetto deputato alla nomina delle posizioni di Elevata Qualificazione.

Articolo 7 - Sostituzione e revoca dell'incarico

1. In caso di assenza ovvero di impedimento del titolare di incarico di Elevata Qualificazione, le competenze gestionali assegnate allo stesso tornano in capo al dirigente.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati dal dirigente, ove previsto, prima della scadenza:
 - a. per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. a seguito di valutazione negativa della performance individuale.
3. La revoca deve essere disposta per iscritto e deve essere adeguatamente motivata.
4. L'atto di revoca comporta:
 - a. la cessazione immediata dall'incarico di Elevata Qualificazione, con contestuale riassegnazione al dipendente delle funzioni dell'Area e del profilo di appartenenza;
 - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. la non attribuzione della indennità di risultato.
5. Il contenuto dell'atto di revoca va reso noto, prima dell'adozione dell'atto medesimo, con apposita comunicazione al dipendente interessato, al fine di acquisirne in contraddittorio, in forma scritta o durante un apposito incontro verbalizzato, le proprie controdeduzioni. A tale scopo, il dipendente medesimo ha facoltà di farsi assistere da una organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia. Il termine massimo, che decorre dalla comunicazione di revoca, ai fini dello sviluppo del contraddittorio, ossia dell'invio della risposta scritta o dell'incontro, è di 15 giorni, trascorso il quale il dirigente può procedere alla revoca, anche senza avere acquisito risposta.

Articolo 8 - Valore delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. Le posizioni di Elevata Qualificazione vengono suddivise in due fasce. Sulla base della pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione tenendo conto criteri indicati nella scheda di valutazione della posizione di E.Q (allegato B), sarà determinato il valore, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione, come di seguito indicato:

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fascia 1	da 801 a 1.000 punti	Fino a 18.000,00 Euro
Fascia 2	da 501 a 800 punti	16.850,00 Euro

2. In sede di prima applicazione, il valore della fascia 1 viene determinato, per differenza, sulla base del valore residuo del fondo a seguito della determinazione delle Elevate Qualificazioni che si collocano in seconda fascia, nei limiti del valore massimo previsto dal contratto.
3. Eventuali residui del fondo non interamente utilizzati per la retribuzione di posizione, incrementano l'indennità di risultato.
4. I valori di cui al comma 1 sono attribuiti ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione nella misura massima, compatibilmente con la disponibilità del relativo fondo. Nel caso il fondo non risulti

sufficiente, si procederà alla riduzione proporzionale del valore della retribuzione di posizione di ciascuna fascia.

5. La valutazione è condotta, in via generale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

Articolo 9 - Retribuzione di risultato

1. L'attività dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è oggetto di valutazione annuale. Nel caso di esito positivo, ai titolari incarico di Elevata Qualificazione è erogata l'indennità di risultato.
2. La determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni di elevata qualificazione, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili, è definita dal Nucleo di Valutazione, previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente.
3. Almeno il 15% delle risorse destinate complessivamente alle indennità di posizione e di risultato saranno utilizzate per il finanziamento di quest'ultima indennità.

Articolo 10 – Conferimento incarico di Elevata Qualificazione ad interim

1. Può essere conferito a un dipendente, già titolare di incarico di elevata qualificazione, incarico ad interim relativo ad altra posizione di elevata qualificazione.
2. In tali ipotesi, al lavoratore interessato, per la durata dell'incarico ad interim, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito, sulla base di apposita definizione da parte del Nucleo di Valutazione, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente. Nella definizione delle citate percentuali si terrà conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Articolo 11 – Principio di onnicomprensività

1. Le indennità di posizione e di risultato sono onnicomprensive, compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione delle seguenti deroghe:
 - a. indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del C.C.N.L. 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del C.C.N.L. 14 settembre 2000, come integrato dall'articolo 99 (Incremento dell'indennità di vigilanza) del C.C.N.L. 16 novembre 2022;
 - b. compensi ISTAT ai sensi dell'articolo 70-ter del C.C.N.L. 2016 - 2018;
 - c. compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del C.C.N.L. 14 settembre 2000;
 - d. compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del C.C.N.L. 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del C.C.N.L. 5 ottobre 2001;
 - e. compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte a emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f. compensi di cui all'articolo 56-ter del C.C.N.L. 2016 – 2018 per il personale dell'area della vigilanza;
 - g. compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni del Decreto Legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito dalla Legge 24 novembre 2003, n. 326, ai sensi dell'articolo 6 del C.C.N.L. 9 maggio 2006;
 - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Articolo 12 – Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme del vigente C.C.N.L. e a quelle dei contratti integrativi che disciplinano la materia.

Allegato A

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(a cura del Nucleo di Valutazione)**

Analisi della complessità della struttura per criteri – il peso dei criteri è predefinito sulla base della tipologia di Posizione di Elevata Qualificazione come definita nel funzionigramma.

A) DIPENDENTI ALLE DIPENDENZE / COLLABORATORI E ORGANISMI (società, consorzi, organismi, collaboratori che hanno rapporti con il servizio).

I punti assegnabili a tale fattore sono al massimo 300. Questi vengono assegnati facendo riferimento alle seguenti fasce:

0-1: 200 punti

da 2 a 5: 250 punti

>= 6: 300 punti

RESPONSABILE	N. DIPENDENTI	PUNTI ASSEGNATI

B) RESPONSABILITA' CIVILE-AMMINISTRATIVO/CONTABILE E PENALE

I punti assegnabili a tale fattore sono al massimo 200 assegnati facendo riferimento alle seguenti fasce:

responsabilità MEDIA = 150 punti;

responsabilità ALTA = 200 punti

RESPONSABILE	LIVELLO RESPONSABILITA'	PUNTI ASSEGNATI

C) COMPLESSITÀ E RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTI / PROCEDURE

Punteggio massimo attribuibile: 250

Caratteristiche dei processi operativi gestiti, in termini di standardizzabilità/eterogeneità delle situazioni e tipologia di decisioni/modalità di soluzione dei problemi, sulla base delle funzioni attribuite nel funzionigramma approvato dall'Ente.

Complessità bassa = 150 punti	attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate che richiedono soluzioni operative di base
Complessità media = 200 punti	attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali
Complessità alta = 250 punti	attività che presentano frequentemente problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche del contesto

RESPONSABILE	LIVELLO RESPONSABILITA'	PUNTI ASSEGNATI

D) GRADUAZIONE DELLA DELEGA

Livello di delega conferito con particolare riferimento all'attribuzione di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali, nel rispetto delle disposizioni di legge.

I punti assegnabili a tale fattore sono al massimo 150 assegnati facendo riferimento alle seguenti fasce:

– BASSA = 50 punti;

– MEDIA = 100 punti

– ALTA = 150 punti;

RESPONSABILE	LIVELLO RESPONSABILITA'	PUNTI ASSEGNATI

E) ELEVATE QUALIFICAZIONI CON COMPETENZE GESTIONALI IN AREE PRIVE DELLA DIRIGENZA

I punti assegnabili a tale fattore sono al massimo 100

- NO = 0 punti;
- SI = 100 punti

RIEPILOGO PESATURA DELLA POSIZIONE

RESPONSABILE	FATTORI	PUNTI ATTRIBUITI
	A	
	B	
	C	
	D	
	E	
	TOTALE	

Allegato B**CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Elementi di valutazione	Punteggio massimo
1. Requisiti culturali posseduti	10
2. Esperienza acquisita	30
3. Colloquio	60
TOTALE	100

1. Requisiti culturali posseduti: Punteggio massimo 10

Elementi di valutazione	Punteggio massimo assegnabile
1.1 - Laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento in materie attinenti l'incarico da assegnare	7
1.2 - Laurea triennale in materie attinenti l'incarico da assegnare (non cumulabile con punteggio del punto 1.1)	5
1.3 - Abilitazioni/master/dottorato di ricerca/titoli equivalenti e relativi a materie concernenti l'incarico da assegnare ovvero laurea triennale, laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento in materie non attinenti l'incarico da assegnare (massimo 1 titolo valutabile)	3

2. Esperienza acquisita: Punteggio massimo 30

Elementi di valutazione	Punteggio massimo assegnabile
Esperienza desumibile dal curriculum relativa agli ultimi 5 anni di servizio	
2.1 - Esperienza acquisita come titolare di incarico dirigenziale riconducibile a tematiche attinenti all'incarico	6 punti/anno
2.2 - Esperienza acquisita come titolare di incarico dirigenziale riconducibile a tematiche diverse da quelle dell'incarico	4 punti/anno
2.3 - Esperienza acquisita come titolare di E.Q. o alta professionalità riconducibile a tematiche attinenti all'incarico	4 punti/anno
2.4 - Esperienza acquisita come titolare di E.Q. o alta professionalità in materie diverse da quelle dell'incarico	3 punti/anno
2.5 - Esperienza acquisita in categoria D in materie riconducibili a quelle di svolgimento dell'incarico	3 punti/anno
2.6 - Esperienza acquisita in categoria D in materie diverse da quelle dell'incarico	1 punti/anno

Le frazioni inferiori a un anno non saranno considerate, mentre le frazioni pari o superiori a sei mesi sono considerate pari a un anno. I punteggi sono cumulabili fino al raggiungimento del punteggio massimo.

3. Colloquio: Punteggio massimo 60

Elementi di valutazione	Punteggio massimo assegnabile
Il colloquio è diretto ad accertare le capacità professionali, manageriali e l'attitudine alla funzione di direzione; sarà, quindi, anche valutata la capacità manageriale e la capacità di gestire le risorse umane, anche attraverso "problem solving", nonché le capacità relazionali ed emozionali.	60 punti

Punteggi inferiori a 35 determinano l'inidoneità dei candidati al conferimento delle posizioni di Elevata Qualificazione.