

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(approvato con determinazione del Direttore Generale n. 44 del 29.03.2023)

Sommario

Art. 1 Istituzione delle Elevate Qualificazioni	2
Art. 2 Incarichi di EQ ai dipendenti dell'Area degli Istruttori.....	2
Art. 3 Conferimento degli incarichi di EQ	3
Art. 4 Incarichi ad interim	3
Art. 5 Revoca degli incarichi di EQ	4
Art. 6 Indennità di posizione per gli incarichi di EQ.....	4
Art. 7 Indennità di risultato per gli incarichi di EQ.....	5
Art. 8 Regime orario dei soggetti con incarico di EQ.....	5
Art. 9 Competenze	6
Art. 10 Norme transitorie.....	6
Scheda di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione	7

Art. 1 Istituzione delle Elevate Qualificazioni

1. Sono istituite, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022, posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, oggetto di incarico a termine di Elevata Qualificazione (di seguito "incarico di EQ").
2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
 - a) di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 16, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022);
 - b) di responsabilità con contenuti di alta professionalità, richiedenti elevata competenza specialistica (art. 16, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022).
3. L'istituzione delle posizioni oggetto di incarico di EQ di cui alla lettera b) del comma 2 del presente articolo presuppone la strategicità delle attività per le quali si procede all'incarico, la complessità gestionale, le responsabilità da gestire, le caratteristiche di sovra ordinazione e sotto ordinazione e le caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni.
4. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 2 del presente Regolamento, l'affidamento di incarichi di EQ deve avvenire a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno, anche ai sensi dell'articolo 110 del D.lgs. n. 267/2000, ed inquadrato nella medesima Area.
5. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL e Contratto Collettivo Integrativo (CCI) che disciplinano la materia.

Art. 2 Incarichi di EQ ai dipendenti dell'Area degli Istruttori

1. Il conferimento di incarichi di EQ a dipendenti dell'Area degli Istruttori è ordinariamente non consentito. Ai sensi dell'art. 19, commi 3 e 4 del CCNL 16/11/2022 l'Amministrazione si riserva di procedere in deroga a quanto indicato nel primo periodo del presente comma ove:
 - a) l'Amministrazione sia priva di posizioni dirigenziali, e
 - b) pur essendo previsti in organico posti nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non siano in servizio dipendenti appartenenti a tale Area, oppure siano in servizio ma privi delle competenze professionali a tal fine richieste.
2. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere conferiti per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il personale di cui al presente articolo ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi ordinariamente previsti per i titolari di incarichi di EQ.

4. Rimane esclusa la possibilità di conferire al personale di cui al presente articolo ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compresi quelli per mansioni superiori.

Art. 3 Conferimento degli incarichi di EQ

1. Il Direttore Generale, in base al vigente Regolamento per l'Organizzazione delle Aree, dei Servizi e degli Uffici, d'intesa con i dirigenti (se presenti), procede a definire il modello organizzativo dell'Ente provvedendo con proprio atto ad individuare le posizioni di Elevata Qualificazione ed i relativi contenuti.

2. Il conferimento degli incarichi avviene, di norma, con determinazione del Direttore Generale previo avviso di manifestazione di interesse nei confronti di tutti i dipendenti dell'ente aventi idonei requisiti.

3. Sono esclusi dalla valutazione i dipendenti che nel biennio precedente siano incorsi nella sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale o scritto.

4. Per il conferimento degli incarichi il Direttore Generale tiene conto:

- a) della natura e caratteristiche degli obiettivi strategici ed operativi da realizzare;
- b) dei requisiti culturali posseduti;
- c) delle attitudini individuali;
- d) della capacità professionale ed esperienza acquisiti.

5. Ai fini del conferimento di incarichi di EQ relativi alle posizioni di lavoro di cui all'art. 1, comma 2, lett. b) del presente Regolamento è altresì richiesto, quale requisito, uno tra i seguenti elementi:

- a) iscrizione ad un albo professionale coerente con le attività oggetto della posizione;
- b) possesso di un titolo di studio post-universitario, legalmente riconosciuto, coerente con le attività oggetto della posizione;
- c) pregressa esperienza lavorativa pari o superiore a 5 anni in ambiti coerenti con le attività oggetto della posizione.

6. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 4, nonché di cui al comma 5, del presente articolo si terrà conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.

7. Gli incarichi vengono conferiti per una durata massima triennale, rinnovabile con le stesse formalità.

Art. 4 Incarichi ad interim

1. Nell'ipotesi in cui, in riferimento ad una o più posizioni di EQ istituite dall'ente, il procedimento di conferimento dell'incarico di cui al punto precedente sia risultato infruttuoso per assenza di candidati o per mancanza dei requisiti ritenuti idonei, il Direttore Generale potrà conferire l'incarico ad un lavoratore già titolare di altro incarico di EQ.

2. Il conferimento dell'incarico ad interim descritto al comma 1 comporta il riconoscimento, nell'ambito della retribuzione di risultato, di 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. 5 Revoca degli incarichi di EQ

1. La revoca degli incarichi di EQ può essere disposta:
 - a) per ragioni disciplinari di gravità tale da non consentire la prosecuzione dell'incarico;
 - b) per mutamenti dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione;
 - c) per effetto di valutazione negativa dell'attività espletata, come definita anche dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.
2. Prima di procedere alla revoca di un incarico di EQ, l'ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 6 Indennità di posizione per gli incarichi di EQ

1. L'importo della retribuzione di posizione spettante al personale incaricato di EQ è diretta conseguenza della graduazione degli incarichi stessi, come rappresentato nella scheda Allegato 1 al presente Regolamento.
2. La graduazione consente di determinare un "Coefficiente Economico di Posizione", quale somma dei punteggi assegnati ai parametri riportati nella scheda di cui all'Allegato e una "Fascia di Retribuzione di Posizione". Il valore economico corrispondente ad ogni Fascia di retribuzione di posizione verrà stabilito con determinazione del Direttore Generale in funzione delle disponibilità di bilancio.
3. Attraverso l'individuazione della fascia di "Coefficiente Economico di Posizione" viene individuata la "Fascia di Retribuzione di Posizione" e il valore economico corrispondente.
4. Tale importo dovrà comunque essere contenuto entro l'importo minimo di € 5.000 e l'importo massimo di € 18.000 annui lordi o, per i dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori, entro l'importo minimo di € 3.000 e l'importo massimo di € 9.500 annui lordi. L'erogazione dell'indennità di posizione avverrà per tredici mensilità.
5. La graduazione è aggiornata ogni qualvolta si verificano modifiche organizzative.

Art. 7 Indennità di risultato per gli incarichi di EQ

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ sono, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL 16/11/2022, oggetto di contrattazione collettiva integrativa, alla quale si rimanda.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale sulla base di criteri e procedure di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; gli esiti positivi di tale valutazione danno titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, tale da non consentire l'erogazione dell'indennità di risultato, ovvero da comportare la revoca anticipata dell'incarico, come prima richiamato, devono essere acquisite in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato.
4. Il complesso delle valutazioni operate dai dirigenti, se presenti, viene, quindi, presentato al Direttore Generale che decide in merito alla entità delle rispettive retribuzioni di risultato che potranno essere liquidate. Nello svolgimento di tale processo dovrà tenersi conto, altresì, delle complessive risorse finanziarie da impiegare.
5. Resta ferma la necessità di destinare a tale voce una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Art. 8 Regime orario dei soggetti con incarico di EQ

1. L'orario di lavoro dei titolari di incarico di EQ è definito secondo le seguenti prescrizioni:
 - al dipendente è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati e dalle necessità di collaborare con il Direttore Generale e con gli organi politici, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi;
 - ai fini di assicurare il necessario e dovuto coordinamento con le esigenze della struttura i titolari di incarico di EQ dovranno comunque garantire, se necessario con la propria presenza, il corretto funzionamento degli uffici, fatte comunque salve le cause di legittima assenza (convegni, riunioni, malattia, ferie, etc);
 - nell'ambito di tale ampia possibilità di organizzare e gestire il proprio lavoro, non saranno riconosciuti recuperi di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento;
 - La contabilizzazione mensile delle presenze viene effettuata allo scopo di accertare la

sussistenza del minimo contrattuale di ore di servizio prestate in capo d'anno, non essendo prevista, in alcun caso, la corresponsione di compensi per straordinari. Le assenze per l'intera giornata lavorativa devono essere concordate con il Direttore Generale.

Art. 9 Competenze

1. L'istituzione delle Elevate Qualificazioni deve tendere alla valorizzazione della funzione dirigenziale, in termini di processi gestionali di carattere strategico – organizzativo, di pianificazione, specializzazione programmazione e controllo, demandando dunque la gestione amministrativa, tecnica e contabile dell'ente ai livelli di responsabilità intermedi rappresentati dai titolari di incarico di EQ, limitatamente al proprio ambito operativo.

2. Gli incarichi di EQ devono prevedere l'esercizio di funzioni direttive di natura gestionale o di staff, con attribuzione di capacità di autonoma determinazione, nell'ambito di apposite direttive ed indirizzi che la dirigenza, ovvero il Direttore Generale, dovranno esplicitare. Tali attribuzioni devono risultare negli atti di affidamento d'incarico, che determinino l'attribuzione dell'esercizio della funzione prettamente gestionale, ferma restando la titolarità della funzione stessa del dirigente.

3. Ai titolari di incarico di EQ sono affidate dal Dirigente, se presente, ovvero dal Direttore Generale la cura, l'istruzione e l'autonomo compimento di attribuzioni e processi organizzativi e gestionali di propria competenza.

Art. 10 Norme transitorie

1. Il presente Regolamento si applica a decorrere dalla data di approvazione dello stesso e comunque non prima del 01/04/2022.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 01/04/2022 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti ad incarichi di EQ, senza modifiche negli importi delle indennità di posizione e risultato. Tali incarichi proseguono fino a naturale scadenza.

Scheda di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

A) Collocazione nella struttura (massimo 60 punti)		punti	Punteggio Massimo
1) Sistema di relazione permanente con soggetti esterni o interni. Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia interno che esterno all'ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.	rapporti esterni/interni poco rilevanti e occasionali	1-7	
	rapporti esterni/interni molto rilevanti e frequenti	8-15	15
2) Rilevanza strategica della posizione. Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione e degli atti cui collabora.	collabora ad attività rilevanti per l'ente	1-7	
	coordina attività strategiche per l'ente	8-15	15
3) Quantità e qualità delle funzioni direttamente gestite. Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, afferenti la posizione.	funzioni contenute e limitate anche temporalmente	1-7	
	funzioni complesse e prolungate anche temporalmente	8-15	15
4) Tipologia del personale assegnato. Esprime il peso obiettivo del coordinamento di collaboratori interni o di soggetti esterni che collaborano a vario titolo con l'Ente, anche in rapporto alla tipologia delle professionalità possedute.	numero ridotto e professionalità ridotta	1-7	
	numero rilevante e professionalità elevata	8-15	15
B) Complessità Organizzativa (massimo 80 Punti)		punti	
1) Grado di integrazione di processi e attività. Esprime l'estensione e l'eterogeneità dei processi coordinati.	numero limitato di processi prevalentemente omogenei	1-7	
	numero rilevante di processi omogenei ed eterogenei	8-15	15
2) Complessità degli strumenti di organizzazione e dei processi gestionali. Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione alla complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti coinvolti a livello istituzionale; grado di autonomia; quantificazione dei procedimenti complessi, etc.).	interessi e rapporti costanti con ridotto livello di autonomia	1-7	
	interessi e rapporti eterogenei ed elevato livello di autonomia	8-15	15
3) Frequenza dei contatti con le interfacce e relativa complessità e criticità relazionale. Esprime il grado d'incidenza delle relazioni interne e esterne, rispetto al carico complessivo di lavoro, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati. Da questo fattore risulterà un solo punteggio che deriva dalla media aritmetica dei due sotto fattori: Relazioni interne e Relazioni con l'utenza.	Relazioni interne		
	relazioni di modesta complessità e con frequenza scarsa	1-5	
	relazioni con più unità organizzative anche di alto livello e di altri servizi, con frequenza giornaliera	6-10	10
	Relazioni con l'utenza		
4) Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie. Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica economica, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale; incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di cognizioni interdisciplinari.	relazioni di modesta complessità e con frequenza scarsa	1-5	
	relazioni con più unità organizzative anche di alto livello e di altri servizi, con frequenza giornaliera	6-10	10
5) Informatizzazione ambientale e processuale. Esprime il grado di complessità gestionale, funzionale	conoscenze professionali limitate e ridotto livello di specializzazione	1-7	
	conoscenze professionali elevate e approfondito livello di specializzazione	8-15	15
	livello di automazione informatica basso	1-7	

ed organizzativa conseguente al grado d'automazione informatica da introdurre e coltivare costantemente nell'ambito d'intervento della posizione.	livello di automazione informatica elevato e con costante necessità di aggiornamento	8-15	15
C) Responsabilità interna ed esterna (massimo 60 punti)			
1) Tipologia ed intensità delle responsabilità. Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno e verso l'interno.	prevalentemente interni	1-7	
	prevalentemente esterni	8-15	15
2) Incidenza di attività tecnica discrezionale. Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali esercitabili in via di autonoma determinazione.	prevalentemente vincolate	1-7	
	prevalentemente di autonoma determinazione	8-15	15
3) Tempi medi di risposta necessari per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali. Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni).	tempi elastici	1-7	
	tempi rigidi e ristretti	8-15	15
4) Grado di attendibilità necessario per l'attività di pianificazione. Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni.	ampio scarto	1-7	
	ridotto scarto	8-15	15
Punteggio Totale			200