



REGOLAMENTO

PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INDICE

- Art. 1 - Criteri per la istituzione delle Elevanti Qualificazioni*
- Art. 2 – Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione*
- Art. 3 - Durata degli incarichi di E.Q.*
- Art. 4 – Conferimento di incarichi di E.Q.*
- Art. 5 - Criteri per il conferimento di incarichi di E.Q.*
- Art. 6 - Revoca degli incarichi di E.Q.*
- Art. 7 – Assenza temporanea del titolare di E.Q.*
- Art. 8 - Conferimento di incarico di E.Q. a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione o a scavalco*
- Art. 9 - Graduazione degli incarichi di E.Q. e relativa procedura*
- Art. 10 - I fattori di graduazione*
- Art. 11 - L'indennità di posizione*
- Art. 12 - L'indennità di risultato*
- Art. 13 - Le relazioni sindacali*
- Art. 14 – Disposizioni finali*

Art. 1

Criteria per la istituzione delle Elevate Qualificazioni

1. In applicazione delle previsioni di cui agli artt. 16 e seguenti del CCNL 16 novembre 2022 sono istituite posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale che richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di E.Q.

Art. 2

Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di EQ sono di norma conferiti a personale interno inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

2. I suddetti incarichi possono essere conferiti, in via eccezionale e temporanea, a dipendenti classificati nell'area degli Istruttori, qualora non siano presenti in servizio dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari o se si dimostra l'assenza in capo agli stessi di competenze professionali a tal fine richieste o, in presenza di ulteriori situazioni contingenti interne all'ente per garantire la continuità e la regolarità del servizio, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tali incarichi possono essere conferiti per una sola volta, con possibilità di proroga o rinnovo alla scadenza durante il tempo necessario all'espletamento delle procedure per l'acquisizione del personale appartenente all'area dei Funzionari e delle EQ o alla riorganizzazione di servizi interni all'Ente.

Art. 3

Durata degli incarichi di E.Q.

1. La durata dell'incarico di EQ è pari alla durata del mandato del presidente. Sono fatti salvi casi particolari per i quali, al fine di garantire la funzionalità dei servizi, il tempo minimo di conferimento può essere ridotto al di sotto dell'anno.

2. L'incarico è rinnovabile. L'eventuale mancato rinnovo alla scadenza non necessita di motivazione.

3. All'atto della elezione del nuovo presidente gli incarichi di EQ sono prorogati automaticamente per un massimo di 60 giorni, per consentire la conferma dell'incarico da parte del nuovo Presidente o l'attivazione della procedura di avviso pubblico di cui al successivo articolo 4.

Art. 4

Conferimento di incarichi di E.Q.

1. Gli incarichi di EQ sono di natura fiduciaria e sono conferiti con decreto motivato del Presidente, in relazione ai criteri di cui all'articolo 5, a tutti i Responsabili di struttura complessa appartenenti all'Area dei Funzionari, anche se assunti con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli assunti ex articolo 110, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 267/2000, o nei casi previsti a categorie inferiori.

2. La individuazione di tali incarichi è effettuata dall'ente.

3. Gli incarichi sono conferiti a seguito di pubblicazione di apposito avviso interno rivolto a tutto il personale dell'Ente in possesso dei requisiti richiesti per l'incarico da ricoprire, invitando i candidati a pre-

sentare il curriculum ai fini di un eventuale colloquio garantendo un termine minimo per la presentazione di 7 giorni. Tale procedura si applica nel solo caso in cui all'interno dell'Ente vi siano più dipendenti in possesso della qualifica necessaria a ricoprire l'incarico o su disposizione del Presidente.

4. In sede di prima applicazione del Presente Regolamento si procederà all'espletamento della procedura di cui al comma precedente. A tal fine si intendono prorogati i decreti di nomina di P.O. già adottati nell'anno 2023 fino alla nuova individuazione degli incarichi di EQ.

5. Il dipendente non può rifiutare l'attribuzione di un incarico di EQ, in quanto si tratta dell'esercizio di un potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro, in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento.

Art. 5

Criteri per il conferimento di incarichi di E.Q.

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) requisiti culturali posseduti;
- c) attitudini e capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

2. Condizioni per potere essere destinatari di incarichi di EQ è che, nel biennio precedente, non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzioni superiori al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato.

Art. 6

Revoca degli incarichi di E.Q.

1. La revoca degli incarichi di EQ si concretizza attraverso la risoluzione del rapporto prima della scadenza ordinaria.

2. La revoca degli incarichi di EQ avviene con atto scritto e motivato di competenza del Presidente e può essere disposta, oltre che per ragioni disciplinari, per una delle seguenti motivazioni:

- a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
- b) Valutazione negativa dell'attività svolta.

3. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.

4. La valutazione è negativa quando è inferiore a 50/100 ed una volta che sia stato effettuato l'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

5. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui alla lettera a).

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare, dal momento dell'adozione del relativo decreto di revoca.

Art. 7

Assenza temporanea del titolare di E.Q.

1. In caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di EQ o del titolare dell'incarico, lo stesso, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere assegnato *ad interim* ad altro titolare di incarico di EQ, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito 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, riproporzionato all'effettiva durata dell'incarico.

2. Il conferimento dell'incarico ad interim sarà disposto con decreto motivato del Presidente.
3. Preliminarmente all'erogazione della indennità di risultato ai titolari di EQ, il Presidente, sentita la Giunta, definisce la suddetta percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.
4. In caso di assenza o impedimento di un Responsabile del servizio titolare di P.O. (ora E.Q.), qualora non sia possibile, o non sia ritenuto utile, procedere alla sostituzione del responsabile, il Regolamento degli Uffici e dei Servizi, come modificato da ultimo con deliberazione di G.E. n. 28 del 28.03.2022, prevede che le funzioni vengano affidate temporaneamente, su indicazione del Presidente ad altro responsabile, secondo le modalità di cui al comma 5 del medesimo art. 41, senza la necessità di riconoscere un incarico ad interim.

Art. 8

Conferimento di incarico di E.Q. a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione o a scavalco

1. Qualora l'Ente intenda conferire un incarico di EQ a personale proveniente da altre Amministrazioni ed utilizzato a tempo parziale presso l'Unione, essa corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dalla stessa stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, riproporzionando gli emolumenti all'effettiva durata dell'attività di lavoro prestata.
2. Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di euro 18.000 lordi.
3. L'Ente può conferire un incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 CCNL ai dipendenti a tempo pieno di altri Enti a cui abbia conferito incarico ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, con riproporzionamento delle retribuzioni di posizione e di risultato in base alla ridotta prestazione lavorativa, con possibilità di riconoscere la maggiorazione di cui al comma precedente.

Art. 9

Graduazione degli incarichi di E.Q. e relativa procedura

1. La graduazione della retribuzione di posizione degli incarichi di EQ è effettuata sulla base di criteri predeterminati che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.
2. I criteri sono indicati nell'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento e di seguito riepilogati:
 - a) Complessità gestionale;
 - b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità;
 - c) Assegnazione di eventuali compiti.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire al titolare di incarico di EQ avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B, parte integrante e sostanziale del presente regolamento.
4. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta di attribuzione del punteggio di pesatura dei singoli incarichi di EQ, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.
5. A fronte dell'approvazione della Giunta, il Presidente recepisce l'approvazione e provvede con decreto alla nomina dei titolari di incarico di EQ.

6. La graduazione è aggiornata di norma con cadenza triennale oppure tutte le volte che un settore sia interessato da modifiche organizzative.

Art. 10

I fattori di graduazione

1. La complessità gestionale viene graduata attraverso i seguenti fattori:
 - a) Dimensione organizzativa (che si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; la quantità di risorse finanziarie; il carattere ripetitivo o meno delle stesse; i gradi di copertura della dotazione organica; il numero ed il rilievo delle collaborazioni e di altri rapporti quali LSU etc.; il numero di atti emanati);
 - b) Differenziazione delle attribuzioni (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei compiti assegnati);
 - c) Complessità delle relazioni (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con gli altri uffici dell'ente, sia con gli amministratori, sia con altre PA; sia con gli utenti etc.);
 - d) Competenze professionali richieste (che si misura con la necessità di essere in possesso di specifiche competenze professionali ricavabili in primo luogo dai titoli di studio).
 - e) Livello di difficoltà professionale (che si misura attraverso la rilevazione delle criticità tecniche connesse ai compiti assegnati);
2. La rilevanza, ivi compresa la responsabilità, viene graduata attraverso i seguenti fattori:
 - a) importanza rispetto alle scelte programmatiche (che si misura con il rilievo degli incarichi svolti rispetto alle indicazioni contenute nel piano delle performance o degli obiettivi e nel bilancio di mandato);
 - b) gradi di responsabilità dirigenziale (che si misura con quella civile, penale, contabile che possono maturare a seguito delle attività svolte);
 - c) attribuzione di incarichi ulteriori (che si misura con il conferimento di gli incarichi di vicesegretario, di datore di lavoro per la sicurezza etc.);

Art. 11

L'indennità di posizione

1. La misura della indennità di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri di cui ai precedenti articoli.
2. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità, secondo il prospetto di cui all'allegato B:
3. La retribuzione di posizione assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, con eccezione dei compensi aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12

L'indennità di risultato

1. L'ente destina alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
2. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale del trattamento accessorio sono definiti nel Regolamento per la misurazione e valutazione della performance nonché nel CCDI giuridico vigente.

Art. 13

Le relazioni sindacali

1. Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dei soggetti sindacali, di confronto.

Art. 14

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

2. Il presente regolamento disapplica e sostituisce il Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative approvato con deliberazione di Giunta n. 36 del 10/05/2019.

ALL. A . GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 60)	Dimensione organizzativa (che si misura attraverso il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli con contratti flessibili; la quantità di risorse finanziarie; il carattere ripetitivo o meno delle stesse; i gradi di copertura della dotazione organica; il numero ed il rilievo delle collaborazioni e di altri rapporti quali LSU etc.; il numero di atti emanati)	Fino a punti 20
	Differenziazione delle attribuzioni (che si misura attraverso il grado di disomogeneità nei compiti assegnati)	Fino a punti 10
	Complessità delle relazioni (che si misura attraverso l'ampiezza e la responsabilità delle relazioni sia con gli altri uffici dell'ente, sia con gli amministratori, sia con altre PA; sia con gli utenti etc.)	Fino a punti 10
	Competenze professionali richieste (che si misura con la necessità di essere in possesso di specifiche competenze professionali ricavabili in primo luogo dai titoli di studio)	Fino a punti 10
	Livello di difficoltà professionale (che si misura attraverso la rilevazione delle criticità tecniche connesse ai compiti assegnati);	Fino a punti 10
	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Fino a punti 5
RILEVANZA (fino a punti 40)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche (che si misura con il rilievo degli incarichi svolti rispetto alle indicazioni contenute nel piano delle performance o degli obiettivi e nel bilancio di mandato);	Fino a punti 15
	Gradi di responsabilità (che si misura con quella civile, penale, contabile che possono maturare a seguito delle attività svolte)	Fino a punti 15
	Attribuzione di incarichi ulteriori (che si misura con il conferimento di gli incarichi ulteriori ad es. di vicesegretario, di datore di lavoro per la sicurezza etc.);	Fino a punti 5

ALLEGATO B – FASCE DI RETRIBUZIONE

Personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle EQ (da €. 5.000,00 ad €. 18.000,00)

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE
0-50	5.000,00
51-53	6.000,00
54-56	7.000,00
57-60	8.000,00
61-64	9.000,00
65-68	10.000,00
69-70	10.500,00
71-72	11.000,00
73-74	11.500,00
75-76	12.000,00
77-78	12.500,00
79-80	13.000,00
81-82	13.500,00
83-84	14.000,00
85-86	14.500,00
87-88	15.000,00
89-90	15.500,00
91-92	16.000,00
93-94	16.500,00
95-96	17.000,00
97-98	17.500,00
99-100	18.000,00

Personale inquadrato nell'Area degli Istruttori (da €. 3.000,00 ad €. 9.500,00)

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE
0-50	3.000,00
51-53	3.200,00
54-56	3.500,00
57-60	4.000,00
61-64	4.500,00
65-68	5.000,00
69-70	5.250,00
71-72	5.500,00
73-74	5.750,00
75-76	6.000,00
77-78	6.250,00
79-80	6.500,00
81-82	6.750,00
83-84	7.000,00
85-86	7.250,00
87-88	7.500,00
89-90	7.750,00
91-92	8.000,00
93-94	8.250,00
95-96	8.500,00
97-98	8.750,00
99-100	9.500,00