



# **REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Allegato al Regolamento degli Uffici e dei Servizi

*Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 25 del 13.06.2024*

# **CRITERI DATORIALI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

## **1. Istituzione incarichi di Elevata Qualificazione (da ora E.Q.)**

Gli articoli di cui al TITOLO 3 Capo II del C.C.N.L. stipulato in data 16/11/2022 consentono di istituire posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale oggetto di incarico a termine di E.Q. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Gli incarichi di E.Q. possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione del Consorzio, il Consiglio di Amministrazione istituisce le posizioni di E.Q. da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari, corrispondenti alle Aree di Responsabilità.

## **2. Competenze dell'incaricato di E.Q.**

Competono all'incaricato di E.Q., in funzione delle specifiche deleghe conferite all'uopo dal Direttore:

- a) l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli, di concerto con il Direttore;
- b) il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli, di concerto con il Direttore;
- c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale, di concerto con il Direttore;
- d) l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
- e) l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- f) gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
- g) la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
- h) il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
- i) ogni altra funzione delegata dal Direttore con atto motivato con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali di rilevanza esterna, coerentemente con le disposizioni di legge e di regolamento vigenti.

## **3. Durata e revoca degli incarichi**

L'incarico di E.Q. ha la durata minima di anni 1 (uno) e non potrà essere superiore a 3 (tre) anni e verrà affidato con provvedimento Dirigenziale, di norma, al personale dipendente a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 83,33%, inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. in possesso dei requisiti richiesti.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di E.Q. sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Alla scadenza, l'incarico, a seguito di valutazione del Direttore, può essere rinnovato con le medesime formalità per ulteriori massimo tre anni, oppure è riassegnato solo a seguito di una nuova procedura selettiva interna. È ammessa una breve proroga al solo fine di consentire l'espletamento della nuova procedura di conferimento.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito da un avvocato o da un rappresentante della organizzazione sindacale a cui conferisce mandato.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **4. Valore delle Elevate Qualificazioni**

La graduazione delle Elevate Qualificazioni non deve essere intesa come un mero adempimento amministrativo necessario ai fini della corresponsione di una quota della retribuzione. Perché essa sia veramente uno strumento di gestione delle risorse umane è bene tener presente che essa è innanzitutto uno strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'ente ed alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo.

Pertanto, viene utilizzata la metodologia riportata schematicamente in calce al presente regolamento, finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione a seguito della verifica delle schede di graduazione delle posizioni di lavoro compilate dal Direttore in sede di conferenza, con il supporto della metodologia per la graduazione delle E.Q., stabilisce l'importo annuo lordo di ciascuna retribuzione di posizione, da corrispondersi per tredici mensilità.

La retribuzione di posizione e quella di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente C.C.N.L. (compreso il compenso per lavoro straordinario), fatte salve le eccezioni di legge o di contratto nazionale.

L'orario di lavoro dell'incaricato di E.Q. resta, di norma, confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, sulla base della normativa vigente. Il dipendente è tenuto inoltre ad effettuare l'ulteriore prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di risultato verrà riconosciuta a seguito di valutazione annuale secondo i criteri a tal fine individuati nel CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo) vigente.

Alla fine di ogni anno solare il Direttore procede a compilare le schede di valutazione previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e le sottopone al Nucleo di Valutazione affinché le validi.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti dagli incaricati di E.Q. è formalizzata con apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione nell'anno successivo, con la validazione della relazione sulla performance.

#### **5. Esercizio delle funzioni nei periodi di assenza dell'incaricato**

Nei casi di assenza o impedimento del personale incaricato di E.Q. la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Direttore. Nei casi di assenza con sospensione della retribuzione di posizione e di risultato (ad es. per aspettativa non retribuita) l'incarico può essere assegnato ad interim ad altro titolare di E.Q., al quale – per la durata dell'incarico e 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 la E.Q. oggetto dell'incarico. La percentuale è definita dal Direttore che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso. Nella definizione della percentuale succitata si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuiti, nonché degli esiti della valutazione della performance individuale. Nel caso di conferimento di un incarico di E.Q. ad interim, il residuo importo della retribuzione di posizione vacante confluiscere nel fondo per la

retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q.

## **6. Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico**

La graduazione o valutazione del peso della E.Q. può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato.

## **7. Procedure per la selezione dell'incaricato**

Il Direttore conferisce gli incarichi di E.Q. al personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. di norma, al personale dipendente a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 83,33%, in possesso dei requisiti richiesti.

L'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico avviene a seguito di scelta comparativa tra tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui al comma precedente che abbiano presentato candidatura a seguito di pubblicazione di apposito avviso di selezione pubblicato sul portale dell'Ente.

Il Direttore valuta le candidature pervenute nei termini, tenendo conto dei seguenti requisiti:

- a) **Esperienza lavorativa** acquisita con particolare riferimento a tutte o parti delle funzioni attinenti alla posizione da ricoprire, in relazione alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, maturata nella Pubblica Amministrazione;
- b) **Titoli di studio e culturali** posseduti che abbiano attinenza con le funzioni inerenti alla posizione;
- c) **Attitudine e capacità professionale** a svolgere i compiti propri della posizione da ricoprire, accertata in base a colloquio diretto a verificare:

### ***COMPETENZE TECNICHE:***

conoscenze approfondite specialistiche, normative e amministrative relative alle specifiche procedure previste nell'ambito delle competenze attinenti alla posizione da ricoprire. Conoscenze e competenze di tipo informatico dimostrate attraverso l'uso dei principali applicativi software.

### ***COMPETENZE GESTIONALI, ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI:***

- capacità di svolgimento di attività di conduzione coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e/o responsabilità implicanti anche attività progettuali e pianificatorie, accertate mediante simulazione di procedure tipo e/o mediante dimostrazione dell'attuale ordinario svolgimento di mansioni comportanti la predisposizione in autonomia di atti complessi a valenza esterna (delibere, determini, ordinanze), pianificatori e regolamentari, nonché alla conoscenza degli ordinari strumenti di bilancio e predisposizione dei conseguenti atti amministrativi (impegni di spesa, predisposizione atti di liquidazione, programmazione delle risorse economiche e tecniche...);
- capacità di gestione delle risorse umane: saper motivare, guidare, coordinare e valutare i collaboratori accertate anche mediante simulazione di casi tipo ovvero in relazione alle funzioni attualmente svolte implicanti (tra l'altro) coordinamento e gestione di personale subordinato;
- consapevolezza del tipo e dell'intensità delle responsabilità amministrative e di risultato derivanti dalla posizione di E.Q., accertate anche in base alla varietà, complessità e al numero delle procedure già seguite e alla frequenza e modalità di rapporto con gli organi politici e di direzione amministrativa nonché con altre Amministrazioni esterne ed utenti esterni o interni al fine della gestione del flusso procedimentale di competenza.

Il punteggio massimo attribuibile alla totalità dei criteri succitati è di 100/100 e verrà ripartito tra gli stessi dal Direttore, indicandolo nell'avviso di selezione, secondo la tipologia e le caratteristiche dell'incarico di E.Q. da ricoprire. Al fine dell'ammissione nella graduatoria di cui al punto successivo è necessario conseguire un punteggio minimo di 80/100.

Si può prescindere dall'attivazione di procedura comparativa qualora all'interno dell'ente sussista un'unica figura professionale in possesso dei requisiti previsti dal presente Regolamento.

## **8. Modalità di conferimento degli incarichi di E.Q.**

Il Direttore conferisce con proprio atto di gestione, adeguatamente motivato, in conformità delle disposizioni di cui all'art. 18 del C.C.N.L. 16/11/2022, gli incarichi di E.Q. al personale che si sarà collocato in prima posizione nella graduatoria di merito formata ai sensi del presente articolo. La graduatoria in parola consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive a quelle messe a selezione.

L'atto di conferimento dell'incarico dovrà specificare:

- a) gli obiettivi di gestione oggetto dell'incarico. Gli obiettivi sono correlati all'attività ordinaria nonché a progetti innovativi e strategici;
- b) la durata;
- c) l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

## **9. Riproporzionamento del valore della retribuzione accessoria delle E.Q.**

Nel caso in cui la somma dei valori della retribuzione accessoria delle E.Q. effettivamente ricopribili risultasse maggiore del budget a disposizione, la differenza “surplus” dovrà essere riassorbita riducendo il valore della predetta retribuzione proporzionalmente alla somma resa disponibile dall'Amministrazione.

## **10. Clausola di salvaguardia**

In qualsiasi momento, dopo il primo anno del conferimento dell'incarico di E.Q., il Nucleo di Valutazione effettuerà un'indagine conoscitiva sull'andamento del sistema, procedendo, se ritenuto necessario, ad apportare adeguamenti, modifiche o integrazioni, nella salvaguardia delle relazioni sindacali.

## Allegato A- METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Il modello di valutazione del ruolo delle Elevate Qualificazioni, al fine della loro graduazione all'interno della vigente struttura organizzativa dell'Ente, è finalizzato a comparare dati omogenei tra ruoli diversi e determinare una graduazione che prescinda dalla personale che ricopre il ruolo: è per questi presupposti che viene definito “valutazione della “sedia fredda”.

Esso si basa sulla definizione di:

- Fattori di valutazione: elementi macro di comparazione delle posizioni di lavoro;
- Sotto-fattori di valutazione: elementi micro di comparazione delle posizioni di lavoro;
- Pesi: priorità attribuita ai fattori e sotto-fattori;
- Metodo di acquisizione dei dati: attraverso il coinvolgimento diretto delle posizioni di lavoro da graduare.

I Fattori indagati dalla valutazione, a ciascuno dei quali è attribuito uno specifico peso, sono i seguenti:

- Dimensione: grandezza oggettiva della posizione;
- Responsabilità e Relazioni: grado di esposizione della posizione;
- Professionalità: competenze richieste per ricoprire la posizione;
- Gestione: attività gestite dalla posizione.

Ciascun Fattore è suddiviso in Sotto-fattori, a ciascuno dei quali è attribuito uno specifico peso, secondo la seguente tabella:

<b>I sottofattori e i pesi</b>		<b>Punti</b>		<b>Punti</b>			
		<b>Ponderazione Fattori</b>	<b>min .</b>	<b>max.</b>	<b>Ponderazione Sottofattori</b>	<b>min .</b>	<b>max.</b>
<b>15%</b>	<b>Dimensione</b>		<b>30</b>	<b>300</b>	20 n. dipendenti	<b>3</b>	<b>60</b>
					10 suddivisione per categ	<b>3</b>	<b>30</b>
					40 uffici dipendenti	<b>12</b>	<b>120</b>
					30 n. professionisti esterni	<b>90</b>	<b>90</b>
<b>25%</b>	<b>Responsabilità e Relazioni</b>		<b>50</b>	<b>500</b>	10 responsabilità civile	<b>5</b>	<b>50</b>
					20 responsabilità penale	<b>10</b>	<b>100</b>
					10 respons. amministr.	<b>5</b>	<b>50</b>
					20 PEG assegnati	<b>10</b>	<b>100</b>
					20 atti respons. organiz.	<b>10</b>	<b>100</b>
					20 contatti enti esterni	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>20%</b>	<b>Professionalità</b>		<b>40</b>	<b>400</b>	10 titolo di studio	<b>4</b>	<b>40</b>
					10 Vice Segret Albi Prof	<b>4</b>	<b>40</b>
					80 tipo professionalità	<b>32</b>	<b>320</b>
<b>40%</b>	<b>Gestione</b>		<b>80</b>	<b>800</b>	40 gestione procedimenti	<b>32</b>	<b>320</b>
					20 progetti innovativi	<b>16</b>	<b>160</b>
					30 attività controllo	<b>24</b>	<b>240</b>
					5 reperib. e disponib.	<b>4</b>	<b>40</b>
					5 scenario normativo	<b>4</b>	<b>40</b>
<b>100%</b>			<b>200</b>	<b>2.000</b>		<b>200</b>	<b>2.000</b>

L’assegnazione dei punteggi a ciascun sotto-fattore avviene ad opera del Direttore con il supporto del Nucleo di Valutazione e determina una graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione definite nell’ambito della struttura organizzativa dell’Ente, sulla base di un punteggio finale che può variare da un minimo di 200 punti ad un massimo di 2.000 punti.

I compensi di Elevata Qualificazione da attribuire da parte del Consiglio di Amministrazione dovranno quindi tenere conto della graduazione risultante e l’indennità stabilita dovrà prevedere un’oscillazione compresa tra un importo minimo e massimo in base alle risorse disponibili dell’Ente, nel rispetto dell’art. 23, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e in conformità a quanto previsto dall’art. 17 del Contratto Nazionale di Lavoro Funzioni Locali 2019 – 2021.