

Amministrazione Provinciale di Catanzaro



Regolamento sugli incarichi di Posizione di Elevata Qualificazione aggiornato al CCNL 16/11/2022

(Approvato con Deliberazione del Presidente n. **94** del **06 APR. 2023**)

Art.1 Finalità

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.), ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

2. Per "Posizione di Elevata Qualificazione" si intende una posizione di lavoro di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale, previamente individuata dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative, che preveda lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa";

b) "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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum".

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

4. L'Amministrazione Provinciale di Catanzaro individua il numero delle Posizioni di Elevata Qualificazione istituite presso ciascun Settore con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione di Elevata Qualificazione può essere conferito al personale di cui all'art.1. c. 3 tenendo conto:

a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;

b) dei requisiti culturali posseduti;

c) dell'insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

d) dell'assenza di sanzioni disciplinari negli ultimi 2 anni;

- e) dell'insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 D.P.R. 62/2013 e s.m.i;
- f) delle capacità professionali e delle esperienze acquisite;
- g) delle attitudini personali allo svolgimento dell'incarico.

Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. L'incarico di E.Q. è conferito dal Segretario Generale - o dal Direttore Generale- per le Posizioni di E.Q. dei Servizi Autonomi, e dai Dirigenti per le Posizioni di E.Q. dei Settori di riferimento, ai soggetti in possesso dei requisiti di accesso, disciplinati dall'art. 2 del presente Regolamento. Il conferimento degli incarichi di E.Q. è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito dell'Ente per 10 giorni.
2. Ai fini del conferimento sarà valutato il possesso dei seguenti requisiti:
 - a) titolo di studio attinente;
 - b) esperienza maturata nella gestione di funzioni coerenti con l'incarico da ricoprire.

Potrà essere effettuato eventuale colloquio, che terrà altresì conto delle seguenti specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- 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;
- 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 espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

3. Il Dirigente di competenza, con il supporto del Servizio Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2 e alla valutazione degli elementi di cui al precedente comma
4. L'incarico di Posizione di E.Q. è conferito dai soggetti di cui al comma 1, con atto scritto e motivato ed ha validità annuale, e può essere rinnovato con le medesime formalità, per un periodo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento.
5. Fermo restando la valutazione dirigenziale e del responsabile dell'Anticorruzione dell'Ente, in ossequio al Piano Nazionale Anticorruzione sul temperamento del predetto principio con la funzionalità degli uffici alla luce delle aree a maggior rischio di corruzione, nel conferimento degli incarichi di Posizione di E.Q., è garantita la rotazione del personale.
6. Per i titolari di Posizione di E.Q. l'incarico viene sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi, fatte salve le disposizioni speciali in materia.
7. Il dipendente incaricato di Posizione di E.Q. in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione, favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici, conformemente a quanto previsto dal codice etico.

Art. 4 Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Il Nucleo di Valutazione, su proposta del Dirigente di Settore, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, valuta in contraddittorio le considerazioni del dipendente interessato, eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ai titolari di Posizione di E.Q., in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000 (tali compensi sono riconosciuti solo nei casi in cui vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse);

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004 (tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali);

f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale del Settore della vigilanza;

g) i 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:

– gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
- i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 6 Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle Posizioni di E.Q. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. L'Ente, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle Posizioni di E.Q., ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva, con riguardo a tutte le Posizioni di E.Q.

Art. 7 Soggetti e funzioni

1. Il Dirigente, con riguardo alle Posizioni di E.Q. di propria competenza compila, con la collaborazione del Settore Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna Posizione con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il Dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.
2. L'Amministrazione approva il sistema della pesatura delle Posizioni di E.Q. con atto deliberativo.

Art. 8 Criteri di pesatura delle Posizioni di E.Q.

1. Le Posizioni di E.Q. previste dal contratto di lavoro sono riferite alle seguenti tipologie:-

- a): svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b): svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione. Ai fini della graduazione delle posizioni di Elevate Qualificazione, saranno valutati i seguenti elementi:

- A. TRASVERSALITA' (fino a max punti 25)
- B. COMPLESSITA' OPERATIVA E ORGANIZZATIVA (fino a max punti 35)
- C. ATTIVITA' SOGGETTE A RISCHIO/CONTENZIOSO (fino a max punti 25)
- D. RESPONSABILITA' FINANZIARIA DI ENTRATA E SPESA (fino a max punti 25)
- E. RESPONSABILITA' DI SERVIZIO AUTONOMO E DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (fino a max punti 10)

Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

Art. 9 Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di Posizione di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali ed ha validità annuale, e può essere rinnovata per un periodo non superiore a 3 anni.
3. In caso di delega è effettuata la valutazione del criterio "Responsabilità di servizio autonomo e deleghe di funzioni dirigenziali" di cui al precedente art. 8 lett. E, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

Art. 10 Unicità della valutazione

1. Per le Posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio B "Complessità"

operativa e organizzativa”, l’Ente può riconoscere a queste Posizioni di E.Q. un punteggio fino ad un massimo di 15 punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 11 Sistema di pesatura

Per ogni criterio individuato dall’articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art. 12 Procedimento di graduazione

1. Il Servizio Personale individua il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di Posizioni di E.Q. da conferire è moltiplicato per l’ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione definito nel provvedimento di istituzione dell’area delle Posizioni di E.Q. calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “vcm”) delle Posizioni di E.Q. dell’Ente. Il Servizio Personale determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il “budget residuo”.

2. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell’art. 7 applica i criteri di cui al precedente art.8 per ciascuna Posizione di E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna Posizione di E.Q.

3. Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni di posizione è adottato il seguente criterio correttivo:

- è fissato un punteggio soglia pari a 60/120
- alle Posizioni di E.Q. alle quali è assegnato un punteggio totale non superiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo determinato dall’organo esecutivo nell’atto di istituzione dell’area delle Posizioni di E.Q.;
- il punteggio totale assegnato a dette Posizioni di E.Q. non è considerato ai fini della parametrizzazione come di seguito definita, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare i parametri di ripartizione;
- il budget residuo è ripartito fra le altre Posizioni di E.Q., con le modalità seguenti:

1. Si determina, per le posizioni con punteggio superiore al minimo di 60 punti lo scarto tra il punteggio della Posizione di E.Q. e il valore minimo (Punti 60);
2. Si sommano tutti gli scarti;
3. Lo scarto di ciascuna posizione che supera il valore di 60 viene parametrata al totale degli scarti;
4. Mediante il parametro di cui al precedente Punto 3) si procede a ripartire il "Budget residuo" come definito;
5. Il valore di ogni posizione viene determinato come:
valore minimo se punteggio ≤ 60
valore minimo + " budget residuo" X parametro se punteggio > 60

Art. 13 Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. V del CCNL 16/11/2022.
3. Ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di Posizione di E.Q. è adottata dal dirigente del settore di riferimento.

Art.14 Incarichi *ad interim*

1. Al dipendente già titolare di Posizione di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra Posizione di E.Q., è attribuito, per la durata dello stesso ed a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico *ad interim*.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione di E.Q. *ad interim* a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione di E.Q.

Art.15 Decorrenza

Il Presente Regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q.

<i>Fattori valutativi</i>	<i>PUNTEGGIO ASSEGNATO</i>
A) TRASVERSALITA': (fino a max punti 25) Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders"). Sono individuati i seguenti livelli Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne (punti da 0 a 8) Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni; (punti da 9 a 16) Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni. (punti da 17 a 25)	(fino al max punti 25)
B) COMPLESSITA' OPERATIVA E ORGANIZZATIVA (fino a max punti 35) Sono considerate: B1) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie D, con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli: 1) da n. 0 a n. 5 dipendenti assegnati: p. 5 2) da n. 6 a n. 10 dipendenti assegnati: p. 8; 3) oltre 10 dipendenti assegnati p. 10; B2) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività. Sono individuati i seguenti livelli: 1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. da 0 a 4) 2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (p. da 5 a 7) 3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (p. da 8 a 10). In relazione alle posizioni caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere un punteggio fino a 15 punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio (cioè p. 35)	(fino al max punti 35)

C) ATTIVITA' SOGGETTE A RISCHIO/CONTENZIOSO (fino a max punti 25) Sono considerati: C1) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT: 1) per attività esposte a rischio basso (p. da 0 a 5); 2) per attività esposte a rischio medio (p. da 6 a 15); 3) per attività esposte a rischio alto (p. da 16 a 20). C2) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso. (p. da 1 a 5).	(fino al max punti 25)
D) RESPONSABILITA' FINANZIARIA DI ENTRATA E SPESA (fino a max punti 25) E' considerata la rilevanza della responsabilità di somme amministrate a livello di entrata e di spesa. Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di responsabilità in relazione ai quali attribuire i punteggi. Sono considerate differentemente le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle in conto capitale. Sono individuati i seguenti livelli di responsabilità: 1. Assenza responsabilità di somme di entrate e di spesa (p. 0) 2. Responsabilità di somme solo di entrata o solo di spesa di natura corrente (p. da 1 a 8); 3. Responsabilità di somme sia di entrata sia di spesa di natura corrente (p. da 9 a 16) 4. Responsabilità di somme anche in conto capitale (p. da 17 a 25)	 (max punti 25)
E) RESPONSABILITA' DI SERVIZIO AUTONOMO E DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (fino a max punti 10) E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Livello 0: non sono delegate dirigenziali; Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti endoprocedimentali a rilevanza esterna di contenuto ordinario (p. 3); Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto (p. 5); Livello 3: funzioni di responsabilità di Servizio autonomo (p. 10).	 (max punti 10)

PUNTEGGIO COMPLESSIVO 60/120

Data,

(firma)