



Azienda Servizi alla Persona Opus Civium
Comuni di Bagnolo in Piano, Cadelbosco di Sopra, Castelnovo di Sotto
Unione Terra di Mezzo

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 18/2023

TITOLO I

DEFINIZIONI E ISTITUZIONE

Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione¹ definendone le tipologie e le funzioni; regola inoltre le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.

Art. 2 – DEFINIZIONI

1. Con il termine **“Incarico di Elevata Qualificazione”** si intende una posizione di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Tale posizione di lavoro richiede:
 - 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, 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

¹ Art.16 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni 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 espressa 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. 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.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, 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.

significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatori e di ricerca e sviluppo.

2. 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.

3. L'individuazione della posizione di lavoro di elevata qualificazione avviene in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni e, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni. In particolare, nell'individuare gli incarichi di elevata qualificazione, coerentemente con l'assetto organizzativo dell'ente, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento, nonché gli obiettivi derivanti dai documenti di programmazione generale che giustificano l'individuazione delle stesse nell'ambito della struttura organizzativa dell'Azienda.

Art. 3 – ISTITUZIONE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, individua e istituisce posizioni di lavoro a cui attribuire incarichi di elevata qualificazione.

2. L'Azienda assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito un incarico di elevata qualificazione, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

Art. 4 – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La graduazione degli incarichi di elevata qualificazione è volta ad individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità, da Euro 3.000,00 a Euro 9.500,00 nelle ipotesi di assegnazione degli incarichi di elevata qualificazione a personale inquadrato nell'Area Istruttori, qualora ricorrano le condizioni previste dal CCNL.
2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione.
3. Il Nucleo di valutazione provvede, su istanza del Direttore, alla proposta di graduazione delle posizioni di lavoro, con attribuzione di incarichi di elevata qualificazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento. La proposta di graduazione verrà validata dal Consiglio di Amministrazione con apposito atto.
4. Nel caso in cui l'ammontare complessivo delle somme da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione sia limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'ente, l'importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato viene ad essere parametrato all'ammontare complessivo delle risorse disponibili, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.
5. L'ammontare delle risorse destinate all'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione è pari al 15% dell'ammontare complessivamente destinato al trattamento accessorio (retribuzione di posizione e di risultato) di tutti gli incarichi di elevata qualificazione.
6. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 4, negli atti, verrà data evidenza delle risultanze della graduazione e dell'importo della retribuzione potenzialmente attribuibile, in relazione alle risultanze della graduazione, ed effettivamente assegnata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.

7. Limitatamente al solo personale con incarichi di Elevata qualificazione, qualora utilizzato in convenzione con altri enti, è previsto, in relazione a specifiche posizioni di lavoro e al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo, un valore massimo attribuibile di retribuzione di posizione e di risultato non superiore a quanto previsto dal CCNL.

TITOLO II

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Art. 5 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Direttore a personale inquadrato nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, o in mancanza di questi nell'Area Istruttori, con proprio decreto, verificato il possesso dei requisiti generali e complementari richiesti, previa valutazione curriculare, eventualmente integrata da colloquio individuale.
2. Il provvedimento deve contenere l'oggetto dell'incarico nonché la denominazione della struttura apicale attribuita.
3. Nella valutazione del curriculum vitae si tiene conto dei seguenti elementi:
 - a) requisiti culturali posseduti dal candidato (titolo di studio, abilitazioni professionali inerenti, corsi di formazione documentati attinenti);
 - b) competenze specialistico/professionali maturate, rispetto alle funzioni da svolgere;
 - c) esperienza acquisita nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione e/o in categoria D (o qualifiche equivalenti nei precedenti CCNL) e/o nelle mansioni concernenti servizi e uffici costituenti la posizione oggetto di incarico (esperienza maturata anche presso altri Enti se in aree prevalentemente omogenee rispetto alla posizione considerata);
 - d) altre esperienze o capacità ritenute attinenti o coerenti con le funzioni e attribuzioni dell'incarico di elevata qualificazione da ricoprire.
3. Non possono essere conferiti incarichi di elevata qualificazione, in relazione alle funzioni specificatamente previste all'art. 8, a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

4. I candidati, in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e dal presente regolamento, sono sottoposti ad un colloquio con il Direttore, volto ad accertare il possesso delle competenze e delle attitudini con riferimento alla funzione da assegnare.

Art. 6 – DURATA DEGLI INCARICHI

1. La durata degli incarichi di elevata qualificazione non può essere inferiore a un anno e superiore a tre.
2. Alla scadenza è possibile procedere al rinnovo degli incarichi conferiti con atto scritto e motivato. Il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
3. In caso di nomina del nuovo Direttore, gli incarichi sono automaticamente prorogati per 45 giorni e comunque per il tempo necessario all'espletamento della procedura di cui al precedente art. 5.

Art. 7 – SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. In caso di assenza o impedimento del titolare di incarico di elevata qualificazione per periodi prolungati, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita dal Direttore, con incarico *ad interim*, ad altro titolare di incarico di elevata qualificazione dell'ente, se esistente, o trattenuta dallo stesso Direttore.
2. 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.
3. Sono considerate, indicativamente, gravi inadempienze:
 - a) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati valutati al termine dell'esercizio economico annuale, ovvero valutazione "non positiva", come previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
 - b) grave o reiterata inosservanza delle direttive formalmente attribuite dal Direttore;
 - c) grave o reiterata responsabilità per errori di gestione.
4. In caso di assenza o impedimento del titolare di Elevata Qualificazione, di durata superiore ai 90 giorni, fatta eccezione del mantenimento per il periodo di ferie, malattia, astensione obbligatoria per maternità, e gli altri casi previsti dal CCNL, allo stesso viene

automaticamente revocata la titolarità dell'incarico di elevata qualificazione e viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione.

TITOLO III

COMPETENZE E VALUTAZIONE

Art. 8 – FUNZIONI E COMPETENZE

1. L'incarico di elevata qualificazione comporta, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e del funzionigramma, lo svolgimento delle seguenti principali funzioni:

- a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo all'Area assegnata;
- b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) o altro strumento analogo di programmazione;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi della propria Area ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90;
- e) responsabilità complessiva dell'Area assegnata, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dal personale assegnato;
- f) definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllarne il rispetto da parte dei dipendenti assegnati alla propria Area;
- g) fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- h) garantire gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa.

Art. 9 – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale, in base al sistema di misurazione e di valutazione della performance a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

2. L'Azienda, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, secondo le modalità previste per le procedure di conciliazione di cui al Sistema di misurazione e di valutazione della performance, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce mandato o da persona di fiducia. Tale procedura vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
3. I fattori valutativi da prendere in considerazione sono quelli previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale vigente.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato e di posizione.

Art. 10 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'Azienda definisce nel Contratto Collettivo Integrativo i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. Per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione è destinata a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento. Il Contratto Collettivo Integrativo definisce l'eventuale correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.
2. Nell'ipotesi di conferimento a un lavoratore, già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, o di posizione organizzativa o di alta professionalità, di un altro incarico di elevata qualificazione *ad interim* relativo ad altra Area/Servizio, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, definito con provvedimento di attribuzione dell'incarico, sentito il Nucleo di valutazione, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di elevata qualificazione oggetto del conferimento ad interim.

TITOLO IV
DECORRENZA E DISPOSIZIONI FINALI

Art. 11 – DECORRENZA

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la disciplina di cui al CCNL 21/05/2018 e al Regolamento approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 30/2022 proseguono fino a naturale scadenza.

Art. 12 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili.

ALLEGATO “A”

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DI POSIZIONI DI LAVORO CON INCARICHI A ELEVATA QUALIFICAZIONE

TABELLA A) - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il **giudizio sui singoli indicatori, riportati nella** tabella “A)” per gli incarichi di Elevata Qualificazione viene espresso attraverso l’attribuzione di un punteggio. A ciascuna posizione sarà attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

Ogni punto equivale ad un’indennità di posizione di 50,00 Euro. Il punteggio minimo realizzabile è pari a 100, cui **corrisponde l’indennità minima di 5.000,00 Euro**, per i punteggi realizzati al di sotto dei 100 punti verrà comunque corrisposta l’indennità di 5.000,00 euro attribuendo alla stessa un punteggio virtuale di 100.

Il punteggio massimo realizzabile è pari a 400 e in ogni caso la retribuzione di posizione massima si otterrà al raggiungimento di 360 punti e non potrà superare il limite di 18.000,00 euro.

Nel caso il cui il budget a disposizione per il finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione fosse contingentato, l’individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati può essere determinato, anche in ragione all’ammontare complessivo delle risorse stanziato, ovvero il singolo importo economico si ottiene dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.

Nel caso di attribuzione dell’Incarico di Elevata qualificazione per dipendenti afferenti ad Aree diverse dall’Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, la retribuzione di posizione è assegnata nella misura del 60% di quella determinata in base alla sopra riportata metodologia, fermo restando che non potrà superare il limite massimo di cui al CCNL.

ALLEGATO “A”

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane assegnate	Fino a 40 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane dell’ Area assegnate) / N. Risorse Umane Massime di Asp	
	Complessità organizzativa	Fino a 35 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi/Unità Organizzative Assegnate) / N. Servizi/Unità Organizzative presenti nell’organigramma di Asp	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: fino a 15 punti Media: fino a 25 punti Alta: fino a 50 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite (costi)	Fino a 30 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato all’Area) / Valore di produzione complessivo di Asp	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 25 punti Alto: fino a 50 punti	

	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 10 Medio: fino a 25 punti Alto: fino a 50 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 15 punti Medio: fino a 25 punti Alto: fino a 50 punti	
Attività di controllo e vigilanza	Grado di attività di controllo e vigilanza	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 10 punti Medio: fino a 40 punti Alto: fino a 70 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			Max 400 pt