

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) AI SENSI DEL CCNL
FUNZIONI LOCALI 2019-2021**

Art. 1 Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	2
Art. 2 Criteri generali per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	3
Art. 3 La valutazione delle performance individuali dei responsabili di incarichi di Elevata Qualificazione.....	3
ALLEGATO 1 - DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	5
ALLEGATO 2 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	7

Art. 1 Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.

1. L'ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

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

Trattandosi di Ente senza dirigenza, i responsabili delle strutture apicali (Responsabili di Area) sono titolari degli incarichi di EQ di cui sopra e disciplinati dagli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

3. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

4. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto:

a) delle funzioni e attività da svolgere;

b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

c) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale dell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ovvero degli Istruttori nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione).

5. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono attribuiti con proprio decreto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione a conclusione del seguente processo:

a) il Consiglio di Amministrazione, in relazione agli obiettivi che intende perseguire, definisce l'assetto organizzativo dell'Ente ed individua gli incarichi di Elevata Qualificazione da istituire nelle singole Aree.

b) Una volta individuati gli incarichi, il valore di ciascuno di essi viene "graduato" secondo i criteri riportati nel successivo articolo 2.

c) Il Presidente del Consiglio di Amministrazione sulla base dei requisiti soggettivi del personale dipendente attraverso anche comparazione dei curricula individua i dipendenti a cui attribuire gli incarichi di Elevata Qualificazione tenendo in particolare conto di:

- esperienza maturata nell'ambito delle funzioni da attribuire;
- titoli di studio o abilitativi, se richiesto;
- titoli professionali, master e corsi di formazione;
- capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione; di miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
- valutazione conseguita nei tre anni precedenti;

6. Il provvedimento di attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione deve essere motivato e riportare il riferimento agli elementi indicati nel precedente punto c, senza il necessario utilizzo di misurazioni, ma con riferimento a elementi certi e comprovati che giustifichino la scelta.

7. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione viene proposta dall'Organismo di Valutazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

8. Gli incarichi 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 con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 18 del CCNL.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

Art. 2 Criteri generali per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

1. Il Consorzio Universitario Piceno riconosce a ciascun incarico di Elevata Qualificazione un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 17 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021, in relazione alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità tecnico-amministrative.

2. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna Elevata Qualificazione si ottiene in stretta relazione alla complessità organizzativa, alle competenze e alla professionalità esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.

3. Per dare attuazione alle prescrizioni dei commi precedenti vengono definite sia le fasce economiche che l'elenco complessivo dei fattori valutabili e il punteggio massimo ad essi assegnabile.

4. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di Elevata Qualificazione ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione è di € 16.000.

Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di Elevata Qualificazione ai dipendenti dell'Area degli Istruttori è di € 8.000.

5. La metodologia per la definizione del valore economico da riconoscere a ciascuna EQ è descritta nell'Allegato 1, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente documento.

5. Il valore degli incarichi di Elevata Qualificazione viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

6. Il conferimento della titolarità dell'incarico di Elevata Qualificazione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore dell'incarico deve essere comunque definito entro sei mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

Art. 3 La valutazione delle performance individuali dei responsabili di incarichi di Elevata Qualificazione.

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di EQ una retribuzione in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento all'area di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente.

2. Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, tenuto conto delle modeste dimensioni dell'Ente, sono definite in un ammontare compreso tra il 15% e il 30%, delle risorse complessive finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ assegnate, definito in fase di contrattazione annuale di ripartizione delle risorse. In relazione al grado di conseguimento, come previsto nel comma precedente, sono ripartite tra i titolari di EQ in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) **Fattori presupposto:** condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo;

- b) **Fattori premianti:** attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali che di area.
- c) **Fattori di integrazione:** finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.
- d) **Fattori di riduzione:** consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa.

4. La metodologia per la valutazione della performance dei titolari di EQ è descritta nel Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio (cfr. Allegato 2).

Trattandosi di Ente senza dirigenza, la valutazione dei titolari di incarichi di EQ è effettuata dall'Organismo di Valutazione.

ALLEGATO 1 - DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Gli incarichi di Elevata Qualificazione del Consorzio Universitario Piceno vengono prioritariamente graduati in tre fasce economiche, come di seguito:

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. PRIMA FASCIA | Euro 6.000,00; |
| 2. SECONDA FASCIA | Euro 11.000,00; |
| 3. TERZA FASCIA | Euro 16.000,00. |

Alle fasce così definite devono corrispondere i seguenti punteggi espressi in 100/100:

Complessità Organizzativa	max punti 30
Grado di disomogeneità dell'attività controllata	max punti 5
Complessità delle relazioni interne	max punti 5
Complessità delle relazioni esterne ed istituzionali (rapporto diretto con utenti esterni, collaborazioni con altri enti ed istituzioni)	max punti 10
Grado di responsabilità verso l'esterno	max punti 5
Complessità dell'area di Elevata Qualificazione (n° dipendenti/collaboratori/consulenti e loro categoria)	max punti 5
Competenze	max punti 40
Variabilità del sistema normativo di riferimento	max punti 5
Complessità, strategicità e grado di innovazione dei progetti assegnati	max punti 20
Grado di specializzazione richiesto	max punti 15
Professionalità	max punti 30
Competenza manageriale e professionale richiesta	max punti 15
Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo	max punti 15

- a) da punti 50 a punti 60 la graduazione sarà pari ad Euro 6.000;
b) da punti 61 a punti 80 la graduazione sarà pari ad Euro 11.000;
c) da punti 81 a punti 100 la graduazione sarà pari ad Euro 16.000;

Area degli Istruttori:

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1. PRIMA FASCIA | Euro 4.000; |
| 2. SECONDA FASCIA | Euro 6.000; |
| 3. TERZA FASCIA | Euro 8.000. |

Alle fasce così definite devono corrispondere i seguenti punteggi espressi in 100/100:

Complessità Organizzativa	max punti 30
Grado di disomogeneità dell'attività controllata	max punti 5
Complessità delle relazioni interne	max punti 5
Complessità delle relazioni esterne (rapporto diretto con utenti esterni)	max punti 10

Grado di responsabilità verso l'esterno	max punti 5
Complessità dell'area di Elevata Qualificazione (n° dipendenti/collaboratori/consulenti)	max punti 5
Competenze	max punti 40
Variabilità del sistema normativo di riferimento	max punti 10
Complessità dei progetti assegnati	max punti 20
Grado di specializzazione richiesto	max punti 10
Professionalità	max punti 30
Competenza professionale richiesta	max punti 10
Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo	max punti 20

- d) da punti 50 a punti 60 la graduazione sarà pari ad Euro 4.000;
- e) da punti 61 a punti 80 la graduazione sarà pari ad Euro 6.000;
- f) da punti 81 a punti 100 la graduazione sarà pari ad Euro 8.000.

ALLEGATO 2 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

La scheda che segue è contenuta nel vigente Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 51 del 21/11/2017.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ESERCIZIO
Fascia D [Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in base a CCNL 2019-2021] con
responsabilità di AREA**

Cognome Nome

FATTORE VALUTAZIONE	DI	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 Obiettivi individuali e di struttura		40		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori		20		
3 Competenze dimostrate		20		
4 Comportamenti professionali e organizzativi:		20		
4.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno		(5)		
4.2 Puntualità e precisione della prestazione		(5)		
4.3 Problem Solving		(10)		
Totale		100		Posizionamento nel livello di premialità...

Legenda:

1. Per "obiettivi individuali e di struttura" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali-quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili;
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative [EQ in base al CCNL 2019-2021] e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Dirigenti, Posizioni Organizzative [EQ in base al CCNL 2019-2021] e Responsabili di Servizio.
 - Il sotto fattore 4.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino/utente/studente, o comunque al destinatario del servizio;
 - Il sotto fattore 4.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - Il sotto fattore 4.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite, attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, responsabile di area o responsabile del servizio).