



Provincia di
ORISTANO
Provìntzia de Aristanis

SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE
UFFICIO ORGANIZZAZIONE, SVILUPPO E GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

REGOLAMENTO

***PER ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, DISCIPLINA E
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA***

Approvato con deliberazione dell'A.S. n. _____ del _____

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui al titolo III, capo II, del CCNL 16.11.2022, articoli da 16 a 21, “Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione”;
2. Il presente regolamento è stato adottato previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali. Le stesse procedure sono previste nel caso di sua modifica.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa la determinazione delle risorse da destinare alla indennità di risultato ed i criteri in base ai quali il punteggio ottenuto nella valutazione della performance determina la misura di tale indennità.

Articolo 2 – Istituzione

1. La Giunta, in base alle esigenze organizzative dell’Ente, individua posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, e istituisce incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).
2. Il presente regolamento disciplina la trasposizione degli incarichi di Posizione Organizzativa di cui agli articoli n. 13, n. 14, n. 15, n. 17 e n. 18 del Ccnl 21/05/2018 alla nuova disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui al Capo II articoli n. 16, n. 17, n. 18, n. 19, n. 20 e n. 21 del Ccnl 16/11/2022.
Per tali incarichi sono richiesti lo svolgimento di attività connotate da una elevata responsabilità amministrativa e di risultato con ampia autonomia e da conoscenze specialistiche elevate.
3. Questi incarichi sono distinti nelle seguenti due tipologie:
 - a. Responsabilità di articolazioni organizzative complesse e che richiedono un elevato grado di autonomia di cui all’articolo 16, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022;
 - b. Responsabilità caratterizzata da contenuti di alta professionalità e che richiedono la iscrizione ad albi professionali di cui all’articolo 16, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022.
4. La istituzione degli incarichi di E.Q. è deliberata dall’Ente su proposta del Segretario Generale (o del Direttore Generale se presente), sulla base delle indicazioni dei singoli dirigenti, previa validazione dell’OIV
5. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti di norma per la durata minima di un anno e massima di tre anni.

Articolo 3 – Conferimento

1. Gli incarichi di E.Q. sono conferiti e possono essere rinnovati dai Dirigenti con provvedimenti motivati sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi di cui alla sezione strategica del DUP ed alla sezione valore pubblico del PIAO da realizzare;
 - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare;
 - e) capacità professionale.
2. Gli incarichi di EQ devono essere affidati a personale inquadrato nell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione che svolgono la loro attività nel Settore in

cui è inserito il Servizio e non possono essere rifiutati, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

3. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c), d) ed e) del comma 1 del presente articolo si tiene conto dei curricula, del colloquio e, ove disponibili, degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti.
4. Per potere essere destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione è necessario che, nel biennio precedente, nello stesso arco temporale non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto.
5. L'assegnazione dell'incarico da parte dei Dirigenti dei singoli settori è preceduta da una fase istruttoria durante la quale tutti i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'EQ e appartenenti all'area professionale di riferimento di ogni singolo Settore, presentano, a seguito di apposito avviso interno, la propria candidatura contenente le motivazioni della stessa (lettera motivazionale) e il proprio curriculum formativo-professionale e di cui il Dirigente tiene conto per il conferimento dello stesso.

L'avviso deve essere rivolto al personale di ciascun Settore inquadrato nell'Area dei Funzionari, a cura di ciascun Dirigente e rimane in pubblicazione per almeno 7 giorni consecutivi. L'avviso, unico per ogni Settore, dovrà riguardare tutti gli incarichi di EQ previsti all'interno dello stesso Settore.

Il Dirigente, previa acquisizione delle candidature procederà alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al comma 1 del presente articolo, anche attraverso un colloquio di approfondimento, individuando il dipendente con il maggiore indice di copertura delle competenze, rispetto ai requisiti ideali. Con il colloquio motivazionale individuale, l'aspirante all'incarico dovrà mettere in luce le proprie attitudini e capacità professionali. In particolare il colloquio, dal quale si possa rilevare l'attitudine ad assolvere a tutte le funzioni richieste dal predetto incarico di EQ, si svolgerà sui seguenti argomenti:

- a) Ambiti organizzativi e gestionali propri delle funzioni ed attività da svolgere;
- b) Profili motivazionali di partecipazione alla selezione;
- c) Orientamento all'innovazione organizzativa, allo snellimento delle procedure e alle relazioni con l'utenza;
- d) Attitudini professionali specifiche della posizione da ricoprire;
- e) Aspetti di decision making e problem solving.

Ad esito della procedura comparativa, esaminato il CV e tenuto conto del colloquio il dirigente procederà ad attribuire gli incarichi di EQ, sulla base di quanto disposto dal presente comma.

6. Qualora l'incarico sia stato conferito per un periodo inferiore a 36 mesi, potrà essere prorogato fino a tale limite massimo, con provvedimento motivato. In particolare, tra i casi di deroga, al fine di garantire la continuità amministrativa, gli incarichi possono essere attribuiti per un periodo inferiore ai 12 mesi al personale già titolare dell'incarico, con prospettiva di servizio inferiore all'anno.

Nel caso in cui l'incarico sia attribuito per 36 mesi o ai sensi della proroga, si raggiunga il massimo dei 36 mesi, il Dirigente dovrà procedere, al raggiungimento del periodo massimo, alla pubblicazione di un nuovo avviso di cui al comma 5 del presente articolo, per prevedere la potenziale rotazione degli incarichi. La procedura di selezione deve comunque essere espletata con cadenza almeno triennale, in conformità ai principi di rotazione contenuti nel PTPC e nelle disposizioni attuative.

Gli atti di conferimento di tali incarichi sono, subito dopo l'adozione, trasmessi al Dirigente preposto alla gestione delle risorse umane per gli aspetti giuridici ed economici di competenza, nonché al Segretario Generale, al presidente della

provincia ed all'OIV. In caso di assenza del titolare, con esclusione del congedo per ferie e festività, possono essere conferiti incarichi di EQ, *ad interim*. ad altro titolare di EQ, con conseguente maggiorazione dell'indennità di risultato secondo quanto disposto dal successivo art. 6.

Nel caso in cui un incarico non sia assegnato, il Dirigente della articolazione organizzativa può provvedere al conferimento ad un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'EQ giudicato idoneo sulla base dei criteri di cui al comma 1, anche se non ha presentato domanda.

Articolo 4 - Indennità di posizione

1. La graduazione degli incarichi di cui al precedente articolo 2, comma 3, verrà effettuata, con deliberazione dell'Ente, a seguito delle pesature predisposte da parte dell'OIV, sulla base dei criteri di seguito riportati:

Incarichi di cui all'articolo 2, comma 3 lettera a):

- a) Complessità gestionale;
- b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità;
- c) Attribuzione di delega di poteri di firma, di atti a rilevanza esterna,

Incarichi di cui all'articolo 2, comma 3, lettera b):

- a) Complessità professionale;
- b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità.

2. I criteri per la graduazione degli incarichi di cui al precedente comma 1 sono contenuti nelle tabelle A e B allegate al presente regolamento L'OIV, con supporto del Segretario generale, o del Direttore Generale se istituito, procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione.
3. La graduazione della misura di tale Elevata Qualificazione è aggiornata tutte le volte che una articolazione organizzativa sia interessata da modifiche.
4. Per la determinazione della misura di in indennità di EQ, vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni; le somme messe a disposizione dall'ente per la indennità di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura dell'indennità di posizione.

Articolo 5 - Indennità di risultato

1. La misura dell'indennità di risultato è determinata dall'Ente nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni contrattuali.
2. La metodologia per la valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti è contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Articolo 6 - Remunerazione degli incarichi ad interim

1. Nel caso di assenza dell'incaricato di EQ, con esclusione del congedo per ferie e festività, l'incarico può 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 (in caso di valutazione positiva) la quota di retribuzione di risultato in proporzione al periodo dell'interim non corrisposto al titolare assente. In caso di assenza del titolare, qualora la stessa implichi la perdita della retribuzione di

posizione EQ, all'incaricato ad interim sarà corrisposto il 25% della stessa oltre che la relativa quota di retribuzione di risultato. In caso di assenza superiore a due mesi, con eccezione di congedo per ferie e maternità obbligatorio, il titolare perde il diritto alla retribuzione di posizione e di risultato per il periodo di assenza.

2. La regolamentazione del presente articolo è applicabile anche ad incarichi ad interim per posti vacanti.

Articolo 7 - Revoca degli incarichi di EQ

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal Dirigente che ha conferito tale incarico per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) Valutazione negativa dell'attività svolta.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 70/100° ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.
4. Il dipendente può chiedere al Direttore Generale o, in caso di mancata istituzione di tale figura, al Segretario Generale il riesame di tale provvedimento. Il Direttore Generale o, in caso di mancata istituzione di tale figura, il Segretario Generale può non accogliere la richiesta o invitare il Dirigente al suo riesame.
5. Il titolare di incarico di E.Q. può presentare per gravi e comprovati motivi personali, istanza di rinuncia all'incarico con un preavviso di almeno 30 gg., dandone comunicazione per iscritto al Dirigente del Settore di riferimento, il quale, nel termine di 15 gg., dal ricevimento, deve pronunciarsi con provvedimento motivato. In caso di assenso alla rinuncia il Dirigente può procedere alla individuazione del dipendente da incaricare secondo la procedura di cui all' articolo 3 del presente regolamento.
6. In caso di aspettativa, a meno che non sia determinata da fattispecie aventi tutela normativa, il titolare di incarico di E.Q. decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante. In caso di comando presso altro Ente per lo svolgimento di attività estranea alle funzioni dell'Ente, vale quanto stabilito per l'aspettativa.
7. Per la copertura degli incarichi vacanti deve applicarsi la metodologia di cui all'articolo 3 del presente regolamento.

TABELLA A

Graduazione degli incarichi di elevata qualificazione di cui all'articolo 2, comma 3, lettera a)

		Punteggio
COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 60)	Dimensione organizzativa con riferimento al personale e risorse finanziarie	Fino a punti 10
	Differenziazione delle attribuzioni con riferimento alla eterogeneità dei compiti	Fino a punti 20
	Complessità delle relazioni con riferimento a relazioni interne, esterne, utenti e altre organizzazioni	Fino a punti 20
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 25)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 5
	Gradi di responsabilità con riferimento alla responsabilità amministrativa, contabile, civile e penale	Fino a punti 20
ATTRIBUZIONE DI POTERI DI FIRMA DI ATTI A RILEVANZA ESTERNA E DI ALTRE COMPETENZE DIRIGENZIALI (fino a punti 15)	Delega della firma di atti a rilevanza esterna e/o di funzioni dirigenziali, ampiezza, numero e criticità connesse	Fino a punti 15

TABELLA B

Graduazione degli incarichi di elevata qualificazione di cui articolo 2, comma 3, lettera b)

		Punteggio
COMPLESSITA' PROFESSIONALE (fino a punti 75)	Livello di difficoltà professionale	Fino a punti 35
	Differenziazione delle attribuzioni con riferimento alla eterogeneità dei compiti	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni con riferimento a relazioni interne, esterne, utenti e altre organizzazioni	Fino a punti 15
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 25)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 15
	Gradi di responsabilità con riferimento alla responsabilità amministrativa, contabile, civile e penale	Fino a punti 10