



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ARTICOLO 1 - OGGETTO

Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita, sia attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione, sia attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità.

Il presente regolamento per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL - Funzioni Locali del 16 novembre 2022 contiene la disciplina relativa ai criteri per:

- il conferimento degli incarichi,
- la graduazione della retribuzione di posizione
- l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine, conferito sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento.

In ciascuna area possono essere individuate ed attribuite una posizione di E.Q. nel rispetto del limite massimo delle risorse disponibili complessivamente per tale finalità e stanziato in bilancio che rappresentano il tetto di spesa per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.

Qualora in un'area non si riscontri la necessità di attribuire incarichi di E.Q. mentre in altra area sia stata riscontrata la necessità di attribuire ulteriori incarichi di E.Q. si potrà procedere all'attribuzione di più di un incarico nella stessa area.

ART. 2 - REQUISITI

L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:

- Laurea magistrale;
- aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, positive valutazioni delle prestazioni sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle *performance* organizzative e individuali;

- 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;
- non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi 3 anni;
- insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..

ART. 3 - PROCEDURE DI CONFERIMENTO

Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per cinque giorni consecutivi.

L'avviso deve contenere le attività e/o i servizi per i quali si intende attribuire un incarico di E.Q.

I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2, sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite relativamente alle attività cui l'incarico si riferisce. Valutazioni che terranno conto anche dei seguenti elementi:

- titolo di studio e professionale adeguato allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- eventuale coordinamento di strutture organizzative, semplici o complesse, nell'arco della propria attività lavorativa;
- capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
- capacità di comunicare, negoziare, transare in funzione di una eventuale delega di firma di procedimenti finali con valenza esterna.;
- esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

Il Direttore Generale e il Dirigente dell'Area di riferimento procedono alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

L'incarico è conferito dal Dirigente dell'Area di riferimento, per un periodo minimo di un anno e non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e può essere rinnovato con le medesime formalità.

Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente dell'Area interessata può conferire l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso di detti requisiti e competenze.

I dirigenti promuovono quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

ART. 4 ROTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DI E.Q.

I titolari di incarichi di E.Q. che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di 6 anni consecutivi non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il Dirigente può prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il dipendente incaricato 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.

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 organizzativa e individuale.

Il Direttore Generale, nel caso di contestazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce, o conferisce mandato a persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

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

ART. 5 - TRATTAMENTO ECONOMICO

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 da eventuali disposizioni normative e contrattuali in materia.

ART. 6 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Ai sensi della disciplina del capo II del CCNL del 16.11.2022 la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

L'Ente, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

Il Sistema assicura, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo pari a € 5.000,00 quale retribuzione di posizione.

Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono riferite:

1. allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa con coordinamento di personale;

2. allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità anche senza coordinamento di personale.

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.

I criteri per la determinazione della retribuzione di posizione sono indicati nell' allegato "A" parte integrante del presente regolamento.

ART. 7 - SOGGETTI E FUNZIONI

Il Direttore Generale e il Dirigente dell'area di riferimento, con riguardo alle E.Q. da assegnare, compilano una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna posizione con riguardo ai singoli elementi di valutazione con assegnazione dei relativi punteggi.

Il Direttore Generale può richiedere il supporto dell'OIV/Nucleo di valutazione nel procedimento di valutazione, sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.

ART. 8 - DELEGA FUNZIONI DIRIGENZIALI

Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali.

La delega, da attribuire con atto scritto, deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali. In caso di delega, è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" 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. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con punti 0 (zero).

ART. 9 – UNICITA' DI VALUTAZIONE

I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

Per le posizioni 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 denominato "complessità operativa ed organizzativa", può essere riconosciuto alle E.Q. di alta professionalità un punteggio minimo di due punti da aggiungere se presenti alla valutazione del criterio, come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

ART. 10 - BUDGET

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.

Il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione e di risultato è pari complessivamente a € 35.000,00. Per definire il budget da destinare alla remunerazione della retribuzione di posizione è necessario scorporare la quota relativa alla retribuzione di risultato che viene definita nella percentuale del 25% e pertanto, l'importo complessivo disponibile per

la remunerazione delle E.Q. è pari a € 28.000,00 da assegnare in applicazione dei criteri e punteggi indicati nell'allegato "A".

ART. 11 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

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 del vigente CCNL.

Per i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, si rinvia al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance vigente nell'ente.

La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal dirigente dell'Area di riferimento

ART. 12 - INCARICHI AD INTERIM

Non possono essere attribuiti incarichi ad interim.

Nel caso di assenza o impedimento del personale incaricato di E.Q. le relative attribuzioni tornano in capo al Dirigente della struttura di riferimento.

Al dipendente assente spetta l'indennità di posizione e di risultato fatti salvi i casi di decurtazione normativamente previsti.

ART. 13 - DECORRENZA

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente a tale data.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme vigenti in materia.

È da intendersi abrogata qualsiasi altra disposizione regolamentare in contrasto con le disposizioni del presente regolamento.



ENTE DI GOVERNO DELL' AMBITO DELLA SARDEGNA

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**ALLEGATO "A"**

CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE RESPONSABILITA'

- 1) L'Ente di Governo dell'ambito della Sardegna, nel rispetto dei principi di proporzionalità e differenziazione riconosce a ciascun incarico di E.Q. un valore retributivo in relazione a quanto previsto dall'articolo 17 CCNL 16.11.2022 e sulla base dei criteri di seguito specificati.
- 2) La determinazione del valore da attribuire a ciascuna incarico di E.Q. si ottiene in stretta relazione alle funzioni esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
- 3) Prima dell'assegnazione degli incarichi di E.Q., l'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di esse, un valore economico, in ragione dei seguenti fattori:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
Trasversalità: in relazione all'ampiezza delle funzioni con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con le altre aree dell'ente.	Da 0 a 10
Complessità operative o strutturali: riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.	Da 0 a 10
Complessità dei procedimenti gestiti: evidenzia il livello di standardizzazione o di variabilità dei procedimenti gestiti e l'ampiezza e la profondità delle conoscenze necessarie, la variabilità o assenza della normativa di riferimento	Da 0 a 10
Esposizione a rischio corruttivo: come risultante nel PTPCT	Da 0 a 5
Esposizione a contenzioso e/o sanzione: relativa in particolar modo sia ad aspetti oggettivi quali la esposizione a richiesta di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento), sia a responsabilità di procedimenti con elevate possibilità di contenzioso e/o di applicazione di sanzione a carico dell'Ente del dirigente responsabile del servizio o dello stesso responsabile del procedimento.	Da 0 a 10
Specializzazione professionale: relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.	Da 0 a 10
Responsabilità economica-finanziaria: in entrata/uscita, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento all'entrata sia alla spesa.	Da 0 a 10
Complessità delle relazioni gestite: relativamente alla tipologia ed eterogeneità dei rapporti da gestire sia internamente all'ente sia con enti terzi.	Da 0 a 15
Autonomia gestionale: in termini di ampiezza decisionale e di livello di discrezionalità tecnica in presenza dell'attribuzione di funzioni delegate da parte del dirigente di riferimento e di potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	Da 0 a 20

Le risultanze della sommatoria dei punteggi attribuiti per ogni fattore determinano il valore retributivo secondo quanto segue:

- A. punti inferiori a 60: non può essere attribuito incarico di E.Q:
- B. punti uguali a 60: € 5.000,00
- C. da punti 61 a punti 70: € 6.000,00;
- D. da punti 71 a punti 80: € 8.000,00;
- E. da punti 81 a punti 90: € 12.000,00;
- F. da punti 91 a punti 100: € 18.000,00.