

# **Disciplinare per la istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione**

## **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente disciplinare 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 incaricati di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 Novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione dei Comuni del Cratere - USRC, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - a. "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate 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 dipendenti classificati nell'Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (d'ora in avanti "Area dei Funzionari") sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 4 del presente disciplinare.
4. Per le finalità del presente provvedimento lo stesso è da ritenersi applicabile a tutte le categorie di personale equiparate alla categoria dei Funzionari.
5. L'USRC, con determinazione del Titolare, individua il numero degli incarichi di Elevata Qualificazione istituite presso ciascuna area.

## **Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. Il Titolare dell'USRC, con il supporto del servizio risorse umane, sarà chiamato a verificare la sussistenza e valutare la corrispondenza dei requisiti di cui al comma 2 del presente articolo.
2. L'incarico di Elevata qualificazione, infatti, può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nella categoria dei Funzionari in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. 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;
  - b. non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi 3 anni;
  - c. insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;
  - d. titolo di studio e professionale adeguato alle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
  - e. capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
  - f. capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
  - g. esperienza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

### Art. 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di Elevata qualificazione sono attribuiti previo avviso interno ai dipendenti inquadrati nella categoria dei Funzionari da parte del Titolare. L'avviso prevede che i dipendenti interessati presentino la propria candidatura, unitamente al curriculum in formato europeo e ad una sintesi descrittiva, con valore di autocertificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, nella quale indicare le esperienze professionali maturate, il servizio prestato complessivamente nell'ambito della ricostruzione post-sisma 2009, gli incarichi ricoperti, la loro durata e la formazione acquisita, entro un termine non inferiore a dieci giorni lavorativi.

2. L'avviso contiene i seguenti elementi:

- denominazione della posizione;
- elementi organizzativi, gestionali ed economici relativi alla posizione da ricoprire correlati alla attività, ai processi ed ai procedimenti che connotano l'incarico;
- la durata dell'incarico ed eventuali limiti temporali massimi indicativi della copertura dell'incarico, anche correlati alle previsioni del Piano Anticorruzione adottato dall'Ente;
- La graduazione economica della posizione e relativa retribuzione;
- Il termine per la presentazione delle candidature.

3. L'incarico di Elevata Qualificazione è conferito dal Titolare, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

### Art. 4 – Criteri per il conferimento degli incarichi

Per il conferimento degli incarichi di Elevata qualificazione si applicano i seguenti criteri generali:

Titoli di servizio			Punteggio massimo
1.1	Anzianità di servizio nella categoria D/Funzionari	Max. 1 punto per anno	10,00
1.2	Anni di servizio in ruoli di responsabilità quale titolare di Elevata Qualificazione	Max. 0,5 per ogni anno di servizio	5,00
1.3	Ulteriori incarichi di responsabilità non ricompresi in 1.2, svolti nell'ambito di 1.1	Max. 5 p.ti	5,00
		Totale	20,00

Titoli di Studio			Punteggio massimo
2.1	Laurea triennale	Max. 5 punti	5,00
2.2	Laurea VO, magistrale o specialistica (in alternativa a 2.1)	Max. 12,50 punti	12,50
2.3	Abilitazione professionale	Max. 2,5 p.ti	2,50
2.4	Dottorato, Master di II livello, seconda laurea o altre specializzazioni	Max. 2,5 per titolo	5,00
		Totale	20,00

Capacità e attitudini desumibili dal CV			Punteggio massimo
3.1	Specifiche conoscenze tecniche delle materie oggetto di incarico		20,00
3.2	Aggiornamento professionale continuo		2,50

3.3	Capacità di analisi di sistemi complessi e problem solving		2,50
3.4	Resilienza, capacità di adattamento al cambiamento e affrontare carichi di lavoro pesanti		5,00
3.5	Leadership e gestione del personale assegnato al fine di perseguire gli obiettivi prefissati		15,00
3.6	Capacità di organizzare il lavoro e discernere le priorità operative, gestendo in maniera flessibile i carichi di lavoro		15,00
		Totale	60,00
		<b>Totale complessivo</b>	<b>100,00</b>

#### **Art. 5 - Revoca degli incarichi**

1. 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.
2. L'Ufficio, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
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.
4. Per le ipotesi di recesso volontario dall'incarico o per quelle di sopraggiunta impossibilità ad eseguirlo, il Titolare potrà individuare una nuova figura sulla base delle candidature già agli atti.

#### **Art. 6 - Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale.

#### **Art. 7 - Retribuzione di posizione**

1. Il presente disciplinare individua il Sistema ed i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione 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'USRC, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle Elevate Qualificazioni ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente disciplinare, 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.

### **Art. 8 - Soggetti e funzioni**

1. Previa condivisione con l'Organo di Controllo, l'Ufficio, con riguardo alle diverse E.Q., compila, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, ed assegna conseguentemente i relativi punteggi.
2. Il Titolare, in raccordo con l'Organo di Controllo, con proprio provvedimento approva la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e la determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito delle fasce di cui all'art. 12.

### **Art. 9 - Criteri di pesatura delle Elevate Qualificazioni**

1. Le Elevate Qualificazioni previste dal contratto di lavoro sono riferite:
  - tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - tipo b): allo 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.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle Elevate Qualificazioni sono valutate in base ai seguenti criteri:
  - A) trasversalità - complessità relazionale;  
vengono considerati:
    - il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;
    - la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");
  - B) complessità operativa ed organizzativa;
    - viene considerata la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di E.Q. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate;
    - viene considerata 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. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). 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;
  - C) attività soggette a rischio/contenzioso:
    - per quanto riguarda l'aspetto del rischio, viene considerato il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
    - con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);
  - D) deleghe di funzioni dirigenziali:
    - viene 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.
4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente disciplinare è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

### **Art. 10 - Competenze**

1. Al titolare dell'incarico non è riconosciuta autonomia di spesa.
2. All'incarico è connessa l'attribuzione della responsabilità dei procedimenti e l'adozione degli atti che ne conseguono ad eccezione di quelli dai quali origina un impegno economico e/o un'obbligazione vincolante per l'Ufficio, i quali saranno proposti dal titolare dell'incarico e dallo stesso controfirmati – in qualità di responsabile del procedimento - congiuntamente al Titolare dell'Ufficio e/o al Dirigente.
3. Al Titolare dell'incarico compete la gestione del personale ad esso assegnato. Ai titolari di Elevata Qualificazione possono essere delegate funzioni dirigenziali.
2. Ogni eventuale delega verrà conferita in coerenza con le previsioni di legge.
3. In caso di delega, la valutazione del criterio “deleghe di funzioni dirigenziali”, di cui al precedente art. 9, 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 livello 0 (zero).
4. L'Ufficio si riserva la facoltà di delegare funzioni anche in una fase successiva al conferimento.

### **Art. 11 - Sistema di pesatura**

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2 del CCNL 16/11/2022, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
2. Il sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione è lo strumento di misurazione e di comparazione delle singole posizioni individuate.
3. Il peso delle Elevate Qualificazioni individuate è determinato sulla base dei criteri indicati nell'art. 9 e nell'Allegato A) che fanno riferimento a:
  - A) trasversalità – complessità relazionale: fino a punti 10
  - B) complessità operativa ed organizzativa: fino a punti 12
  - C) attività soggette a rischio/contenzioso: fino a punti 4
  - D) deleghe di funzioni dirigenziali: fino a punti 4.

### **Art. 12 - Procedimento di graduazione**

1. Ogni Elevata Qualificazione, in relazione agli esiti della pesatura di cui alla Tabella A, è inquadrata in una delle quattro fasce di seguito riportate.
2. Ai fini della collocazione nelle fasce sottoindicate, rileva il valore numerico di sintesi complessivo della posizione con una distribuzione equilibrata ed uniforme che viene individuata:

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
1 <sup>^</sup>	Fino a 15	€ 11.000,00
2 <sup>^</sup>	Da 16 a 20	€ 14.000,00
3 <sup>^</sup>	Da 21 a 25	€ 16.000,00
4 <sup>^</sup>	Da 26 a 30	€ 18.000,00

3. Qualora il risultato del sistema di graduazione ed attribuzione delle posizioni e relativa retribuzione di posizione fosse superiore alle somme disponibili, si procederà alla riduzione proporzionale delle somme individuate

### **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, let. 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 coerenza con le previsioni di legge.

4. La valutazione del personale incaricato di elevata qualificazione è adottata dal Titolare dell'USRC.

#### **Art. 14 - Incarichi ad interim**

1. Al lavoratore già titolare di Elevata qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, è attribuito, per la durata dello stesso e 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 Elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Titolare.

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.

#### **Art. 15 - Decorrenza**

1. Il presente disciplinare entra in vigore alla data di pubblicazione.

(Allegato A)

SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLA E.Q.

1) SETTORE DI APPARTENENZA \_\_\_\_\_

2) DENOMINAZIONE DELLA E.Q. \_\_\_\_\_

3) TIPOLOGIA DI E.Q. in relazione a CCNL

- tipologia A – E.Q. di STRUTTURA: posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

- tipologia B – E.Q. di ALTA PROFESSIONALITA’: posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;

4) PERSONALE “ASSEGNATO” ALLA E.Q.

- Personale CAT. dei Funzionari n. \_\_\_\_\_;

- Personale CAT. degli Istruttori n. \_\_\_\_\_;

- Personale CAT. degli Operatori Esperti/Operatori n. \_\_\_\_\_;

- Personale interinale n. \_\_\_\_\_;

- Altro ...

5) DESCRIZIONE DELLE CARATTERISTICHE DELLA E.Q

6) ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO DI E.Q.

<b>Parametro di Valutazione: A) TRASVERSALITA' e RESPONSABILITA' RELAZIONALE (10 punti)</b>			
Descrizione	Livelli di riferimento	Valutazione	Attribuzione punteggio
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 l'utenza interna ed i portatori di interessi diffusi (“stakeholders”).	Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne (fino a 4 punti) Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni (fino a 8 punti); Livello 3: i processi e le attività implicano relazioni frequenti ed		

	intense di alto livello anche professionale con soggetti interni ed esterni (fino a 10 punti).		
--	--	--	--

<b>Parametro di Valutazione: B) COMPLESSITA' OPERATIVA E ORGANIZZATIVA (12 punti)</b>			
Descrizione	Livelli di riferimento	Valutazione	Attribuzione punteggio
1) Viene considerata la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di E.Q. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate.	<p>Livello 1: nessun dipendente (0 punti)</p> <p>Livello 2: fino a 10 dipendenti (fino a 4 punti)</p> <p>Livello 3: più di 10 dipendenti (fino a 6 punti)</p>		
2) Viene considerata 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.	<p>Livello 1: processi e attività ordinarie e standard (0 punti)</p> <p>Livello 2: processi e attività ordinaria di elevata complessità (fino a 4 punti)</p> <p>Livello 3: processi e attività con alta complessità e innovazione (fino a 6 punti)</p>		



<b>Parametro di Valutazione: C) ATTIVITA' SOGGETTA A RISCHIO/CONTENZIOSO (4 punti)</b>			
Descrizione	Livelli di riferimento	Valutazione	Attribuzione punteggio
1) Per quanto riguarda l'aspetto del rischio, viene considerato il Piano Anticorruzione in relazione; 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.	Livello 1: rischio non rilevante (0 punti); Livello 2: rischio rilevante (2 punti); Livello 3: rischio molto rilevante (4 punti);		

<b>Parametro di Valutazione: D) DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (4 punti)</b>			
Descrizione	Livelli di riferimento	Valutazione	Attribuzione punteggio
Viene valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza di contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.	Livello 1: non sono delegate funzioni dirigenziali (0 punti) Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti a rilevanza esterna di contenuto ordinario (2 punti) Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto (fino a 4 punti)		