DISCIPLINARE PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (E.Q.).

PREMESSA.

Il presente disciplinare regola il sistema per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata qualificazione (E.Q.) nel rispetto dei contratti collettivi tempo per tempo vigenti.

ART. 1- DEFINIZIONE DELL'AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI.

1. L'area delle Elevate qualificazioni è definita con Atto del Direttore Generale, sentiti i Coordinatori di Dipartimento.

Nell'Atto che definisce l'area delle Elevate qualificazioni, il Direttore Generale ne stabilisce anche la durata, che di norma non è inferiore ad un anno e comunque non può essere superiore a tre anni.

2. Le E.Q. sono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. 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;

- 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.

3. 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.

4. Il Direttore Generale, acquisite le declaratorie di ciascuna E.Q. da parte dei Coordinatori di Dipartimento a seguito delle proposte elaborate dai Dirigenti di riferimento, le approva con proprio Atto unitamente alla graduazione delle stesse elaborata dall'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.) / Nucleo di valutazione (N.D.V.) in base all'art. 5.

ART. 2- PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI.

1. L'incarico di E.Q. è conferito al personale dell'Area dei "Funzionari" con contratto a tempo indeterminato, che abbia già superato il periodo di prova ed in servizio a tempo pieno, o con richiesta già autorizzata per la trasformazione da part-time a tempo pieno.

2. I criteri per l'attribuzione degli incarichi sono i seguenti:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti culturali posseduti dai dipendenti (titolo di studio, formazione e così via);
- attitudini, capacità professionale ed esperienza;
- risultati raggiunti in incarichi già ricoperti, anche non di E.Q.;
- rotazione fra gli incarichi, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

3. Per la copertura delle E.Q. il Dirigente del Personale emette apposito bando che viene pubblicato sul sito internet della Città metropolitana e sulla rete Intranet per almeno dieci giorni naturali e consecutivi. Fatte salve particolari situazioni d'urgenza, debitamente motivate, nel bando è indicata la declaratoria e la graduazione dell'incarico.

Gli interessati presentano domanda, corredata da curriculum vitae, contenente l'indicazione dei requisiti culturali posseduti e le eventuali precedenti esperienze lavorative utili. È ammessa la partecipazione nei limiti di tre candidature rispetto alle posizioni messe a bando.

L'individuazione del dipendente avviene tramite valutazione dei curriculum pervenuti ed eventuale colloquio motivazionale da parte del Dirigente nella cui Direzione è incardinata la E.Q. da assegnare.

L'incarico è conferito con Atto scritto del Dirigente della struttura nel cui ambito è istituita la E.Q..

4. Qualora uno stesso dipendente venga individuato per più posizioni, il Direttore Generale, sentiti i Coordinatori di Dipartimento, indicherà quella da coprire.

Qualora, invece, per una o più posizioni non giunga alcuna candidatura, il Dirigente di riferimento, potrà procedere autonomamente all'individuazione del dipendente da incaricare, fermo restando il possesso dei requisiti necessari per la copertura della posizione.

L'Atto di conferimento dell'incarico deve contenere:

- obiettivi, ambiti di intervento e linee di attività conferite;
- risorse umane, finanziarie e strumentali da gestire direttamente, in quanto necessarie per l'esecuzione dell'incarico;
- specificazione degli atti e delle prerogative che, pur rientrando negli ambiti funzionali dell'incarico, restano di esclusiva pertinenza del Dirigente;
- durata dell'incarico.

ART. 3- DURATA E REVOCA DELL'INCARICO.

1. Gli incarichi di E.Q. sono a tempo determinato e vengono conferiti per un periodo variabile, di norma non inferiore ad un anno e comunque non superiore a tre anni; l'incarico è comunque legato alla programmazione annuale delle attività.

2. L'incarico può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato del Dirigente della struttura in cui la E.Q. è inquadrata per:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale.

Contro la revoca per valutazione negativa è ammesso ricorso al Direttore Generale.

Nella procedura in contraddittorio, che deve concludersi entro trenta giorni dalla comunicazione dell'atto di revoca, l'interessato può farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia.

3. Il Direttore Generale, verificate le esigenze di modifica della struttura organizzativa dell'Ente, in qualsiasi momento può disporre la modifica dell'Area delle E.Q., con conseguente revoca degli incarichi conferiti.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando che il dipendente resta inquadrato nella sua area e nel suo profilo professionale.

5. Il titolare di E.Q. si può dimettere dall'incarico con un preavviso minimo di sessanta giorni, dandone comunicazione scritta al Dirigente della struttura a cui appartiene, al Coordinatore di Dipartimento e al Direttore generale.

Le dimissioni dall'incarico sono soggette ad accettazione da parte del Dirigente di riferimento, che ne determina la decorrenza. Sono fatte salve le eccezioni dell'art. 4.

6. Il titolare di E.Q. destinatario di un provvedimento di aspettativa, non determinato da situazioni di tutela della salute o non sottoposto ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto a successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante.

Per il titolare di E.Q. comandato presso altro Ente, vale quanto stabilito al paragrafo precedente.

7. In caso di assenza temporanea del titolare di E.Q., le funzioni attribuite possono essere:

- ✓ avvocate in via prioritaria dal Dirigente della struttura in cui la E.Q. è inserita;
- ✓ assegnate ad interim ad altro titolare di E.Q., al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione della percentuale, da stabilire nell'Atto di conferimento dell'incarico ad interim, si dovrà tener conto della complessità dell'attività e del livello di

responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

8. La E.Q. rimasta vacante può, invece, essere riassegnata ad altro dipendente che abbia fatto domanda nell'avviso originario: in tal caso la scadenza dell'incarico non può superare quella stabilita originariamente. Qualora non vi siano candidati idonei, la E.Q. può rimanere vacante o essere assegnata ad interim; il Dirigente di riferimento può inoltre richiedere l'emissione di un avviso specifico per l'individuazione di un nuovo incaricato.

ART. 4- MODIFICA DELLA DECLARATORIA O DELLA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE.

1. Le modifiche organizzative o del quadro normativo di riferimento possono determinare modifiche delle competenze e responsabilità ascritte a ciascuna E.Q. con conseguente modifica dell'incarico; in tal caso il Direttore Generale ne modifica la declaratoria e graduazione con la procedura stabilita dall'art. 1. La modifica della declaratoria che determini una diversa graduazione costituisce causa di revoca dell'incarico, salvo che, in caso di graduazione inferiore, l'incaricato accetti espressamente la modifica. In caso di graduazione maggiore, invece, si procederà ad indire un nuovo avviso per l'affidamento dell'incarico.

Nel caso in cui la graduazione rimanga invariata, si procederà ad adeguare il contenuto dell'incarico già conferito; in tal caso, l'eventuale rinuncia all'incarico non è soggetta ad accettazione da parte del dirigente di riferimento. Anche la rinuncia per diminuzione del valore economico assegnato non è soggetta ad accettazione.

ART. 5- SISTEMA DI VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI.

1. A ciascun incaricato di E.Q. sono corrisposte una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato, che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, con le esclusioni stabilite dal Contratto medesimo.

2. La retribuzione di posizione è definita in base al sistema di graduazione stabilito con il presente disciplinare ed è corrisposta con cadenza mensile, per tredici mensilità annue.

In assenza di graduazione indicata nell'avviso di selezione, agli incaricati è corrisposta la posizione minima prevista dal presente disciplinare fino alla sua definizione.

3. La retribuzione di risultato è corrisposta in un'unica soluzione, al termine del processo di valutazione della performance.

Alla retribuzione di risultato è riservata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente assegnate in bilancio all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato nei confronti di tutte le E.Q.

Le eventuali economie generate da una minore spesa per retribuzione di posizione incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato del medesimo anno.

4. La valutazione e graduazione delle E.Q. viene stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- conoscenze;
- tipologia di responsabilità;
- quadro finanziario di competenza e ampiezza del controllo;
- complessità tecnico operativa dell'attività;
- posizionamento;

Pertanto, la declaratoria di ciascuna E.Q. deve contenere tutte le informazioni utili per la sua corretta graduazione.

5. La quantificazione della retribuzione di posizione è operata, ad esito del processo valutativo, come segue:

PRIMA FASE: definizione della declaratoria della E.Q.;

SECONDA FASE: elaborazione, da parte dell'O.I.V./N.D.V., su proposta del Direttore Generale, della graduazione di ciascuna posizione utilizzando i fattori valutativi ed i punteggi di seguito indicati, confrontando fra di loro le declaratorie di ciascuna posizione;

TERZA FASE: assegnazione della posizione ad una delle fasce di retribuzione stabilite dal presente disciplinare sulla base del punteggio riportato.

Criteria	General factors of evaluation	Score	Score description
Knowledge	Degree of specialization of technical-professional skills required	10	Basic technical professional knowledge from secondary education or work experience
		25	Technical professional knowledge from university education or specific work experience
		35	Advanced technical professional knowledge from university and post-university education
		40	Very high professionalism also in relation to innovative, multidisciplinary and specialist areas
	Management knowledge	10	Basic management knowledge
		25	Advanced management knowledge
		35	Management knowledge is an important component of the required professionalism
		40	Expertise in advanced and innovative topics
Typology of Responsibility	Responsibility typology (delegation system, responsibility of procedure)	10	Individual responsibility assumption
		25	Significant responsibility assumption
		35	Assumption of relevant individual responsibilities: conferment of powers of signature of final provisions of external relevance
		40	High risk, also of criminal responsibility, connected to the exercise of functions: conferment of relevant powers of signature of final provisions of external relevance
Financial framework of competence and control	Financial resources (in terms of commitments, expenses and income)	10	Managed financial resources > € 0 = € 100,000
		25	Managed financial resources > € 100,000 = € 500,000
		35	Managed financial resources > € 500,000 – € 1,000,000
		40	Managed financial resources > € 1,000,000
	Personnel operating in the field of competence	10	1 – 5 units
		25	6 – 10 units
		35	11 – 15 units
		40	From 16 onwards
Technical complexity – operational activity	Degree of process and activity heterogeneity	10	Integrating and coordinating substantially homogeneous processes
		25	Integrating and coordinating a limited number of heterogeneous processes
		35	Integrating and coordinating a wide number of heterogeneous processes
		40	Integrating and coordinating highly diversified activities
	Degree of variability of activities	10	Prevalence of stable and repetitive activities
		35	Frequent presence of non-programmable activities
			Frequent presentation of new problems

	attività controllate	40	Quadro delle attività in continua evoluzione	
	Problematicità di contesto	10	Contesto caratterizzato da minima problematicità	
		25	Contesto caratterizzato da normale problematicità	
		35	Contesto caratterizzato da elevata problematicità	
		40	Contesto caratterizzato da massima problematicità	
Posizionamento	Rilevanza rispetto alla attuazione del programma del Sindaco	10	Normale rilevanza per l'attuazione del programma del Sindaco	
		25	Particolare rilevanza per l'attuazione del programma del Sindaco	
		40	Assoluta rilevanza per l'attuazione del programma del Sindaco	
	Presidio di obiettivi e funzioni innovative, tali da garantire la modernizzazione e ed il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'ente	10	La posizione gestisce prevalentemente processi amministrativi e procedure di lavoro consolidati	
		25	La posizione gestisce un portafoglio di servizi ed attività con modesto impatto sulla modernizzazione ed il miglioramento del funzionamento dell'ente	
		35	La posizione gestisce un portafoglio di servizi ed attività con significativo impatto sulla modernizzazione ed il miglioramento del funzionamento dell'ente	
		40	La posizione gestisce un portafoglio di servizi ed attività con impatti determinanti sulla modernizzazione ed il miglioramento del funzionamento dell'ente	
	Esercizio di un ruolo centrale nello sviluppo e nel governo di un sistema articolato di relazioni con interlocutori interni ed esterni qualificati	10	La posizione gestisce relazioni fisiologiche con interlocutori interni od esterni all'ente	
		25	La posizione gestisce un insieme di relazioni frequenti con numerosi interlocutori interni od esterni all'ente	
		35	La posizione ha relazioni potenziali con interlocutori qualificati interni ed esterni all'ente, caratterizzate da forti interdipendenze di processo	
		40	Forte dipendenza dei risultati della gestione da una rete articolata e complessa di relazioni con interlocutori interni od esterni all'ente	
	TOTALE MAX		440	

Per la retribuzione di posizione sono previste le seguenti fasce che tengono conto delle risorse attualmente disponibili:

Graduazione della posizione	Valore economico della posizione
Da 110 a 145 punti	€ 8.000
Da 146 a 180 punti	€ 10.000
Da 181 a 215 punti	€ 11.000
Da 216 a 250 punti	€ 12.000
Da 251 a 285 punti	€ 13.000
Da 286 a 320 punti	€ 14.000
Da 321 a 355 punti	€ 15.000
Da 356 a 390 punti	€ 16.000
Da 391 a 425 punti	€ 17.000
Oltre 426 punti	€ 18.000

Qualora la funzione di coordinamento propria della E.Q. sia compensata con altri istituti, la retribuzione di posizione è riconosciuta nella misura minima.

ART. 6- DISPOSIZIONI FINALI.

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente disciplinare si rinvia alle norme dei vigenti Contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

Il presente disciplinare abroga e sostituisce il Regolamento approvato con Atto del Sindaco metropolitano n. 11 del 09/05/2019.