

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE (EQ) DELLA PROVINCIA DI IMPERIA

Approvato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 149 del 19 ottobre 2023

Modificato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 178 del 13 dicembre 2023

Art. 1

(Disposizioni Generali – Funzioni e Competenze)

La Provincia di Imperia con deliberazione dell'Organo Esecutivo, su proposta del Direttore Generale/Segretario Generale, sentiti i Dirigenti, istituisce le posizioni di lavoro a cui affidare gli incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito denominati EQ) che richiedono, con assunzione diretta di responsabilità con elevata autonomia decisionale:

- a) 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 espresso delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale in conformità agli ordinamenti interni;
- b) 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 di elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

Sono distinte due tipologie di posizioni di lavoro di elevate qualificazione:

1. Posizione di responsabilità di **direzione di unità organizzative** di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. Tali incarichi sono individuati presso gli uffici di rilevante autonomia e responsabilità gestionale ed organizzativa interna ed esterna, con svolgimento di servizi a routine complessa e/o diversificazione dei prodotti/servizi resi, che implicano l'esercizio di funzioni delegate dal dirigente;
2. 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 oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevate qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Tali posizioni sono caratterizzate da elevata responsabilità di prodotto e di risultato con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o di iscrizione ad albi professionali, che possono comportare il coordinamento di altre professionalità;

Gli incarichi di EQ sono individuati tenendo conto delle effettive disponibilità finanziarie e degli obiettivi di economicità, efficacia ed efficienza nell'articolazione organizzativa dell'ente.

Art. 2

(Soggetti competenti all'individuazione dei dipendenti – Procedura –Durata-
Revoca)

1. Il dirigente responsabile della struttura nell'ambito della quale è stata istituita la posizione di EQ procede, verificato il possesso dei requisiti generali e complementari richiesti, all'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico previa valutazione curriculare, eventualmente integrata da colloquio individuale.
2. Ai fini di cui al precedente comma, il dirigente competente in materia di personale, sentiti i dirigenti interessati in ordine alle posizioni da assegnare, redige un avviso di selezione.
3. Alla domanda di ammissione alla selezione i candidati dovranno obbligatoriamente allegare, pena l'esclusione, il curriculum.
4. Sono ammessi a partecipare alla selezione i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero il personale acquisito dall'esterno (comando e/o distacco e/o convenzione) ed inquadrato nella medesima area.
5. L'avviso di selezione, in relazione alle funzioni e attività da svolgere e alla natura e caratteristiche dell'incarico e dei programmi da realizzare, individua gli ulteriori requisiti speciali e complementari per l'ammissione alla selezione, quali:
 - a) I requisiti culturali necessari;
 - b) Le attitudini, capacità professionali ed esperienza necessarie, in senso lato ovvero maturate in determinati e particolari ambiti organizzativi e gestionali.
6. Nella valutazione del curriculum il dirigente tiene conto dei requisiti culturali posseduti dal candidato (titolo di studio, abilitazioni professionali inerenti corsi di formazione documentati attinenti), dell'esperienza acquisita nell'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione (o qualifiche equivalenti nei precedenti CCNL) nelle mansioni concernenti servizi e uffici costituenti l'incarico di EQ

(esperienza maturata anche presso altri Enti se in aree prevalentemente omogenee rispetto all'incarico considerato), di altre esperienze o capacità ritenute attinenti e coerenti con le funzioni e attribuzioni dell'incarico da ricoprire nonché, in particolar modo, del grado di competenze specialistico/professionali maturate rispetto alle funzioni da svolgere.

7. Il colloquio individuale, qualora previsto, afferisce di norma, tra l'altro, ai seguenti aspetti, anche disgiunti, in relazione all'incarico da ricoprire:
 - a) Ambiti organizzativi e gestionali propri delle materie professionalmente trattate nel ruolo da ricoprirsi;
 - b) Profili motivazionali di partecipazione alla selezione;
 - c) Visione ed interpretazione del ruolo;
 - d) Lavoro di gruppo e processi motivazionali;
 - e) Conoscenze specifiche dell'incarico da ricoprire.
8. La valutazione del colloquio è operata con riferimento a criteri di preparazione, competenza, sensibilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale dimostrate, dal candidato, in relazione all'incarico da ricoprire.
9. Il dirigente all'interno del Provvedimento Dirigenziale o con apposita relazione ad esso allegata, esprime le proprie valutazioni; non è necessaria la formulazione di un punteggio numerico.
10. La valutazione operata ad esito della condotta selezione è intesa esclusivamente ad individuare l'incaricando e non dà, pertanto, luogo alla formazione di alcuna graduazione di merito comparativo; la procedura ha la sola finalità di orientare l'Amministrazione nella scelta del candidato, senza vincolarne la decisione finale.
11. Gli incarichi di EQ sono conferiti dai dirigenti **per un periodo massimo non superiore a 3 anni** e possono essere rinnovati, sulla base dei criteri generali dell'Ente, con atto scritto e motivato.
12. 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.

Art. 3

(Retribuzione di Posizione)

La titolarità di uno degli incarichi di cui al precedente art. 1, dà diritto al percepimento di una retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

Il Direttore/Segretario Generale, su proposta del Dirigente competente in materia di risorse umane, stabilisce la graduazione iniziale della retribuzione di posizione di ciascuno degli incarichi, secondo la metodologia allegata al presente Regolamento (All. A).

E' possibile procedere a nuova pesatura di uno o più incarichi di EQ in caso di:

- rideterminazione dell'ammontare delle risorse complessive destinate agli incarichi di EQ;
- verifica di nuove condizioni organizzative, con particolare riferimento alla distribuzione dei livelli di responsabilità;
- revisione periodica dell'area degli incarichi di EQ, di norma con cadenza triennale.

Art. 4

(Retribuzione di Risultato – Valutazione)

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri stabiliti nel vigente sistema di valutazione delle Performance.

La valutazione positiva (media $\geq 60/100$) dà titolo alla corresponsione di una retribuzione di risultato calcolata in base al sistema di valutazione delle Performance).

Alla retribuzione di risultato è destinato un ammontare di risorse non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento degli incarichi di EQ. Per ciascuna EQ è previsto un budget, destinato alla retribuzione di risultato, stabilito nel 15% del valore della retribuzione di posizione.

Il Dirigente competente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisisce, in contraddittorio, le osservazioni/proposte 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 3 dell'art. 18 del CCNL 16.11.2022.

Art. 5

(Incarichi ad Interim)

Nel caso di conferimento a un lavoratore già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim.

Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 6

(Disposizioni Finali)

Per quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda alle disposizioni del vigente CCNL 16.11.2022.

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE DELLA PROVINCIA DI IMPERIA

La pesatura degli incarichi di EQ della Provincia di Imperia si fonda sui seguenti criteri:

1. grado di responsabilità;
2. complessità dei procedimenti;
3. complessità delle strutture;
4. relazioni sistematiche;

Il valore delle Elevanti Qualificazioni, della Provincia di Imperia si articola in più fasce su base annua che vanno da € 5.000,00 ad € 18.000,00

Il procedimento di valutazione delle stesse deve essere suddiviso in due fasi.

La prima fase consta della valutazione vera e propria, cioè sostanziale, delle EQ, da effettuarsi in applicazione dei criteri sopraelencati.

Essa consiste nella attribuzione, a ciascuna EQ, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella scheda allegata a), e nella successiva definizione, per aggregazione, del relativo punteggio di EQ, per un totale massimo conseguibile di punti 29.

La seconda fase consiste nella determinazione della retribuzione di posizione, ottenuta con l'applicazione del punteggio di posizione come sopra calcolato alle fasce di valore in appresso riportate:

punteggio		retribuzione
≤	16	5.000,00
	17	6.000,00
	18	7.000,00
	19	8.000,00
	20	9.000,00
	21	10.000,00
	22	11.000,00
	23	12.000,00
	24	13.000,00
	25	14.000,00
	26	15.000,00
	27	16.000,00
	28	17.000,00
	29	18.000,00

SETTORE**DENOMINAZIONE INCARICO DI EQ Nr.****PUNTEGGIO COMPLESSIVO****VALORE POSIZIONE**

grado di responsabilità							complessità dei procedimenti						complessità delle strutture						relazioni sistematiche						Funzioni vicarie	
<i>livello di responsabilità giuridica, finanziaria o strategica anche in relazione al grado di esposizione verso l'esterno e verso l'amministrazione..</i>							<i>livello delle conoscenze e competenze necessarie per coordinare i procedimenti, in relazione ai contenuti professionali e alla complessità degli obiettivi</i>						<i>livello di responsabilità organizzativa, in relazione al numero e tipologia delle risorse umane da coordinare e all'articolazione della microstruttura</i>						<i>frequenza e qualità delle relazioni con l'utenza esterna (comprese relazioni con altri enti o organizzazioni) e l'utenza interna (compresi gli organi politico-amministrativi)</i>						NO	SI
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	0	4

Punteggio massimo conseguibile

29