

DISCIPLINARE ISTITUTO POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DELL'IRPET

Il presente disciplinare pone, nel rispetto della normativa contrattuale di riferimento (articoli 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL relativo al personale del comparto "Funzioni locali" per il triennio 2019-2021 del 16.11.2022), i criteri generali di regolamentazione dell'istituto delle posizioni di elevata qualificazione con particolare riferimento all'individuazione ed alla costituzione, al conferimento dei relativi incarichi, agli elementi connotativi del ruolo e delle responsabilità degli incaricati.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni di elevata qualificazione sono corrisposte a carico del bilancio dell'Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

1. Tipologie

Le posizioni di elevata qualificazione (EQ) istituite nell'Ente corrispondono alle due tipologie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, ovvero:

- 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.

2. Istituzione delle Elevate qualificazioni

I criteri di istituzione delle posizioni di elevata qualificazione sono determinati dal Direttore, consultato il Comitato di direzione.

I principi generali sottesi alla istituzione delle posizioni di elevata qualificazione sono: il supporto alla dirigenza, l'autonomia di gestione, la delega di funzioni, la complessità di struttura, la specializzazione e la complessità funzionale.

Le posizioni di elevata qualificazione sono istituite e/o modificate con provvedimento del Direttore in coerenza con l'assetto organizzativo dell'ente e le esigenze derivanti dall'articolazione delle strutture, tenuto conto:

- a) della natura e delle caratteristiche dei piani di attività da realizzare;
- b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
- c) della necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente.

3. Contenuto delle Funzioni e graduazione delle posizioni di elevata qualificazione

Le posizioni di elevata qualificazione, secondo quanto previsto dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022 ed in conformità al vigente Regolamento di organizzazione dell'IRPET, richiedono:

- a) elevata autonomia, intesa quale capacità di agire sulla base di indirizzi generali;
- b) complessità della funzione, connessa alla tipologia e rilevanza delle attività affidate, valutate anche in termini di risorse umane e finanziarie correlate al loro espletamento;
- c) responsabilità, secondo la rilevanza degli obiettivi assegnati e degli atti di competenza;
- d) competenza, relativa al contenuto professionale della posizione.

Le posizioni di elevata qualificazione sono individuate in base alle finalità istituzionali ed all'organizzazione dell'Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana ed in conformità con quanto previsto dall'ordinamento, rilevando che l'azione dell'Istituto è caratterizzata dal forte orientamento alla specializzazione delle competenze, correlata direttamente alle finalità istituzionali, all'integrazione organizzativa ed alla trasversalità delle funzioni.

In particolare, le posizioni di EQ sono preposte all'esecuzione di attività caratterizzate da:

- piena e manifestata conoscenza delle specifiche attività e dei processi che sono inerenti alle stesse;
- capacità di analisi approfondita dei temi e delle questioni di competenza e di elaborazione e risoluzione degli stessi nel rispetto dei tempi, delle norme, delle procedure e degli indirizzi generali emanati;
- disponibilità ad assumere responsabilità dirette in funzione delle esigenze;
- espressione costante di comportamenti professionali orientati all'ottenimento dei risultati, alla qualità delle prestazioni, all'innovazione, alla collaborazione, alla comunicazione;
- capacità di favorire la circolazione di informazioni qualificate relative alla propria attività;
- capacità di rapportarsi con i destinatari della propria attività, sia interni che esterni all'Istituto, adattando la propria prestazione in funzione delle richieste e delle esigenze prospettate;
- capacità di contribuire allo sviluppo complessivo dell'Irpet ed al consolidamento dell'immagine di questo nei confronti dell'esterno.

3.1 Criteri e livelli di graduazione

Per la graduazione del livello delle posizioni di elevata qualificazione si applicano i criteri di graduazione evidenziati nella seguente tabella:

<i>Autonomia e responsabilità decisionale</i> (con questo parametro si valuta il grado di discrezionalità rispetto alle attività e al contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza)	Max punti 20
<i>Complessità decisionale</i> (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	Max punti 20
<i>Contenuti professionali correlati alla posizione</i> (le competenze sono valutate con riferimento al livello di specializzazione richiesto, alla multidisciplinarietà data dalla tipologia di funzioni attribuite, alla relativa frequenza di aggiornamento)	Max punti 20
<i>Complessità organizzativa e gestionale</i> (con tale parametro si prendono in considerazione le risorse umane e/o finanziarie gestite dalla PO, l'intensità delle relazioni interne/esterne)	Max punti 20
<i>Rilevanza strategica</i> (questo parametro valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e delle strategie dell'Istituto)	Max punti 20
Totale	100

Nel rispetto dell'art. 17 comma 2 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, ai fini della graduazione e dell'attribuzione dei punteggi correlati ai criteri sopra individuati "Autonomia e responsabilità decisionale", "Complessità decisionale" e "Complessità organizzativa e gestionale" acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto di eventuali funzioni dirigenziali delegate, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Sulla base dei criteri di graduazione sopra espressi, in relazione alla valutazione del grado di complessità delle funzioni ed attività presidiate sono quindi individuati tre livelli di graduazione degli incarichi di elevata qualificazione, distinti in fasce:

FASCIA A: Complessità e strategicità massime (punteggio superiore a 80);

FASCIA B: Complessità e strategicità medie (punteggio compreso fra 51 e 80)

FASCIA C: Complessità e strategicità minime (punteggio minore di 50)

Il Direttore, sentito il Comitato di Direzione, provvede, secondo i criteri di graduazione sopra indicati, ad individuare il livello (Fascia A, B, C) di ciascuna posizione di EQ, come espresso nella scheda Allegato 'A' al presente disciplinare.

3.2 Retribuzione di posizione e di risultato

Le risultanze dell'attribuzione del livello di graduazione delle posizioni di cui al precedente art. 3.1., sono finalizzate alla determinazione della relativa retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto

dei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva che variano da un importo minimo di €. 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti secondo un criterio di proporzionalità all'interno di ogni singola fascia:

Livello	Retribuzione di posizione	Punteggi
FASCIA A	Da 13 mila a 16 mila	81-100
FASCIA B	Da 9 mila a 13 mila	51-80
FASCIA C	Da 5 mila a 9 mila	30-50

L'istituto destina alla retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di EQ previste nel proprio ordinamento. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni di elevata qualificazione sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

Le eventuali economie, a consuntivo, generate da una minore spesa per la retribuzione di posizione incrementano annualmente le risorse destinate alla retribuzione di risultato.

4. Costituzione delle posizioni, conferimento e revoca incarico

Le posizioni di EQ sono costituite con determinazione del Direttore nel rispetto delle risorse disponibili e in coerenza con le esigenze organizzative derivanti dagli assetti degli uffici. Il Direttore definisce i contenuti delle posizioni, il numero e la fascia retributiva della posizione graduata in correlazione ai tre livelli di complessità individuati all'art. 3.

In fase di individuazione, ciascuna posizione è descritta in maniera standardizzata, così da evidenziarne gli elementi connotativi ai fini della relativa costituzione, come da scheda allegato 'A' al presente disciplinare.

4.1 Procedura di conferimento

Le posizioni di elevata qualificazione sono assegnate a seguito di avviso di selezione interna del Direttore. L'avviso, nell'ambito delle tipologie individuate dal CCNL e nel rispetto della graduazione sopra individuata, contiene indicazioni in merito a:

- durata dell'incarico;
- livello di graduazione e retributivo;
- requisiti di accesso;
- elementi oggetto di valutazione (titoli di studio, requisiti professionali, esperienza maturata per lo svolgimento degli incarichi precedentemente attribuiti o per attività svolta, etc.);
- termine e modalità di presentazione delle candidature.

Alla procedura finalizzata al conferimento di incarico di elevata qualificazione (EQ) può partecipare ordinariamente il personale dipendente inquadrato da almeno 3 anni nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando, in possesso dei requisiti indicati nell'avviso.

Per gli incaricati di elevata qualificazione è escluso il rapporto di lavoro a tempo parziale: pertanto, il dipendente in regime di part-time, in caso di conferimento di incarico di elevata qualificazione è tenuto a sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo pieno nel termine di 30 giorni dalla data della comunicazione di assegnazione dell'incarico di EQ, pena la decadenza dallo stesso.

In caso di conferimento di incarico a dipendenti in comando o distacco a tempo parziale, si procede alla relativa revoca con atto da adottarsi nel termine di 30 giorni dalla comunicazione di assegnazione dell'incarico di EQ; è fatto salvo il distacco limitato a brevi periodi o ad alcuni giorni a settimana se disposto su funzioni congruenti alle attività e processi connotanti l'incarico di posizione attribuito.

4.2 Valutazione comparativa

L'individuazione del titolare dell'incarico di posizione di EQ avviene attraverso la valutazione comparativa, di carattere non concorsuale, delle candidature e dei curricula presentati dai candidati, secondo l'attinenza con i contenuti e le funzioni della posizione da ricoprire.

La valutazione comparativa è effettuata dal Direttore, con l'ausilio del Comitato di direzione, secondo una griglia di punteggio con riguardo agli elementi oggetto di valutazione, così definita:

- a) esperienza professionale – max 30 punti (con riferimento specifico ad attinenza, durata e complessità)
- b) competenze tecniche ed organizzative (autonomia organizzativa, capacità di risolvere problemi, capacità relazionali interne ed esterne) - max 40 punti (con riferimento ad attinenza e durata di esercizio)
- c) titoli e/o requisiti curriculari – max 20 punti (in relazione all'attinenza)
- d) valutazione positiva delle prestazioni –10 punti (collocazione nella più alta fascia di merito negli ultimi 2 cicli di valutazione).

La scelta del candidato individuato quale assegnatario dell'incarico è motivata con riferimento al conseguimento del punteggio numerico maggiore, quale somma dei punteggi relativi ai diversi elementi di valutazione, come da verbale da conservare agli atti della segreteria del Direttore. E' esclusa in ogni caso la formazione di una graduatoria.

4.3 Durata e rinnovo

La durata degli incarichi di posizione di elevata qualificazione è stabilita ordinariamente in un periodo di tre anni (salvo periodo inferiore individuato nell'avviso). Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

In ragione del tipo di funzioni possono essere istituite posizioni di elevata qualificazione per il presidio di particolari attività "a progetto" con una durata, in relazione a quella dell'attività progettuale, anche inferiore ai tre anni.

È ammessa la proroga della scadenza degli incarichi eventualmente conferiti con durata inferiore al massimo fino al raggiungimento dell'ordinaria durata triennale, o nelle more dell'espletamento della procedura di rinnovo ove motivata dall'esigenza di assicurare continuità al presidio delle attività e dei processi assegnati.

4.4 Decadenza e revoca

Il dipendente titolare decade dall'incarico nei seguenti casi:

- aspettativa concessa superiore a 6 mesi (con esclusione di quella a tutela della maternità);
- collocamento in part-time;
- collocamento in comando, in distacco o in assegnazione temporanea presso altri enti. E' fatta salva l'ipotesi di distacco a tempo parziale solo ed esclusivamente se limitato ad alcuni giorni a settimana/ al mese e se disposto per lo svolgimento presso l'ente distaccatario di funzioni congruenti rispetto alle attività ed ai processi presidiati dai titolari di incarico interessati.

L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Direttore, sentito il dirigente responsabile della struttura ove è collocata organizzativamente la posizione, nelle ipotesi contrattualmente previste di intervenuti mutamenti organizzativi (*in primis* il venir meno delle esigenze organizzative che hanno condotto all'istituzione della posizione o l'estinzione delle funzioni presidiate) e di specifico accertamento di risultati negativi (previo esperimento di procedura di contraddittorio con l'interessato); a questi casi si aggiunge:

- l'irrogazione di sanzioni disciplinari di maggiore gravità di cui all'art. 55 bis D.Lgs. 165/2001;
- la sopravvenuta incompatibilità ai sensi dell'art. 1 della legge 190/2012;
- gli altri casi previsti dalla normativa vigente.

Per la procedura di revoca degli incarichi si rinvia a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

L'incaricato di posizione di elevata qualificazione può chiedere di essere sollevato dall'incarico prima del suo termine; la richiesta è valutata congiuntamente dal direttore e dal dirigente di riferimento della posizione di elevata qualificazione: in caso di disaccordo prevale la decisione del direttore.

5. Ruolo e responsabilità degli incaricati di EQ - delega di funzioni dirigenziali

In correlazione all'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato che connota per espressa previsione contrattuale gli incarichi di E.Q., il ruolo e le responsabilità dei relativi titolari si caratterizzano per:

- responsabilità dei procedimenti amministrativi con, in caso di delega dirigenziale, adozione del provvedimento finale;
- gestione delle risorse finanziarie e, in caso di delega dirigenziale, gestione impegni di spesa ed accertamento delle entrate;
- collaborazione con il dirigente nella gestione funzionale del personale assegnato ivi compresa la gestione dell'orario di lavoro dello stesso;
- definizione delle linee di lavoro e coordinamento delle attività del personale parimenti assegnato;
- presidio in autonomia dei processi e progetti assegnati con, in caso di delega, adozione di eventuale atto conclusivo;
- rappresentanza interna negli organismi, comitati, commissioni regionali, etc.;
- rappresentanza esterna in organismi, comitati, gruppi di lavoro esterni, etc.;
- coordinamento e verifica delle attività del personale assegnato, collaborando con il dirigente nella valutazione dei risultati conseguiti;
- adozione autonoma di atti meramente esecutivi;
- stesura di atti deliberativi di maggiore complessità, coordinamento e verifica degli atti redatti dai dipendenti assegnati alle attività di competenza;
- responsabilizzazione nel perseguimento degli obiettivi assegnati, in relazione ai risultati conseguiti.

In conformità alla previsione di cui all'art. 10 della L.R. 8 gennaio 2009, n. 1, il Direttore può delegare il relativo incarico di EQ allo svolgimento di alcune delle competenze comprese nei compiti dirigenziali, per specifiche esigenze funzionali o di progetto, nei limiti previsti dalla vigente normativa.

La delega di funzioni dirigenziali è svolta secondo le specifiche direttive impartite dal dirigente/direttore, sul quale permane l'obbligo di vigilanza e controllo dell'operato del delegato. Come specificato all'art. 3, l'ampiezza ed il contenuto di funzioni delegate rileva ai fini della graduazione delle responsabilità della posizione di elevata qualificazione.

Alla posizione di elevata qualificazione può essere assegnato, dal Direttore, personale per lo svolgimento delle attività e dei processi di competenza.

6. Interventi di modifica

In corso di validità dell'incarico, per particolari esigenze organizzative è possibile apportare modifiche parziali alla declaratoria di funzioni/attività della posizione di elevata qualificazione (EQ) purché sia rispettata l'omogeneità e la congruenza complessiva delle funzioni connotanti la posizione in fase di individuazione e costituzione.

Analogamente, l'accrescimento di funzioni e/o della complessità può determinare, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, il passaggio ad un più elevato livello di graduazione rispetto a quello valutato in fase di individuazione e costituzione della posizione.

In entrambi i casi tali interventi di modifica, disposti con determina del direttore adeguatamente motivata, non comportano l'obbligo di avviare una nuova procedura di conferimento di incarico.

6.1 Incarico ad interim di posizione di elevata qualificazione

In aderenza alle previsioni dell'art. 17, comma 5, del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022 è possibile conferire al dipendente già titolare di incarico di posizione di elevata qualificazione un incarico ad interim relativo ad altra posizione di elevata qualificazione, nelle ipotesi di vacanza della stessa (in attesa di nuovo conferimento) o di assenza temporanea del titolare.

In tal caso al dipendente, per la durata dell'incarico ad interim, spetta nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti di valutazione della performance.

6.2 Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente disciplinare si rinvia alle disposizioni di riferimento, citate in premessa, del CCNL relativo al personale del comparto "Funzioni locali" ed alla normativa vigente.

SCHEMA INDIVIDUAZIONE POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Tipologia (con riferimento alle funzioni/attività)	[A] Funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità [B] Attività con contenuti di alta professionalità
Collocazione Organizzativa	Settore/Struttura
Denominazione	
Declaratoria (principali funzioni/attività/compiti)	
Delega di funzioni dirigenziali	[]- sì []- no
<i>Autonomia e responsabilità decisionale</i> (con questo parametro si valuta il grado di discrezionalità rispetto alle attività e al contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza)	<i>Max punti 20</i>
<i>Complessità decisionale</i> (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	<i>Max punti 20</i>
<i>I contenuti professionali correlati alla posizione</i> (le competenze sono valutate con riferimento al livello di specializzazione richiesto, alla multidisciplinarietà data dalla tipologia di funzioni attribuite, alla relativa frequenza di aggiornamento)	<i>Max punti 20</i>
<i>La complessità organizzativa e gestionale</i> (con tale parametro si prendono in considerazione le risorse umane e/o finanziarie gestite dalla PO, l'intensità delle relazioni interne/esterne)	<i>Max punti 20</i>
<i>La rilevanza strategica</i> (questo parametro valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e delle strategie dell'Istituto)	<i>Max punti 20</i>
Livello di graduazione in base al punteggio complessivo conseguito nei criteri di cui sopra)	<i>FASCIA A Complessità e strategicità massime (punteggio superiore a 80)</i> ----- <i>FASCIA B Complessità e strategicità medie (punteggio compreso fra 51 e 80)</i> ----- <i>FASCIA C Complessità e strategicità minime (punteggio minore di 50).....</i>
Titolo di studiospecifico e/o abilitazione professionale o altri specifici requisiti professionali/competenze eventuali	Si...indicare..... No....