

# **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

---

**Approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 38 del 26.07.2023  
(pubblicata il 27.07.2023)**

---

## INDICE

Art. 1 – Disposizioni generali.....	1
Art. 2 – Tipologie di incarico di E.Q. ....	1
Art. 3 - Funzioni del personale incaricato di E.Q.....	1
Art. 4 - Soggetti competenti all'istituzione delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità .....	2
Art. 5 - Modalità e criteri per il conferimento degli incarichi di E.Q. ....	2
Art. 6 – Revoca dell'incarico di E.Q. ....	3
Art. 7 – Sospensione dell'incarico di E.Q. e funzioni di sostituzione .....	3
Art. 8 – Rinuncia all'incarico di E.Q. ....	4
Art. 9 – Trattamento economico accessorio .....	4
Art. 10 – Retribuzione di posizione .....	4
Art. 11 – Retribuzione di risultato .....	5
Art. 12 – Valutazione .....	6
Art. 13 – Disposizioni finali .....	6
TABELLA A .....	7

### **Art. 1 – Disposizioni generali**

1. Il presente Regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) di cui al Capo II – artt. da 16 a 21 - del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16 novembre 2022 e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca dei suddetti incarichi, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione e Contabilità (di seguito ROC) e dal menzionato CCNL.
2. A ciascun incarico di E.Q. corrisponde una posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuata dall'Azienda in base alle proprie esigenze organizzative, attraverso cui si realizza un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi aziendali.
3. Tali posizioni di lavoro 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 Direttore Generale, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'ordinamento aziendale;
  - 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.
4. Le risorse destinate al finanziamento degli incarichi di E.Q. sono corrisposte a carico del bilancio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

### **Art. 2 – Tipologie di incarico di E.Q.**

1. Gli incarichi di E.Q. si distinguono, in relazione al contenuto della relativa posizione di lavoro, 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.

### **Art. 3 - Funzioni del personale incaricato di E.Q.**

1. L'incarico di E.Q. comporta lo svolgimento delle seguenti funzioni, oltre a quelle proprie del profilo professionale e dell'area di appartenenza:
  - a) gestione e coordinamento dell'attività ordinaria che fa capo all'unità organizzativa cui si riferisce l'incarico;



- b) gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie eventualmente assegnate;
- c) gestione e coordinamento delle attività e/o dei progetti volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/90 e ss.mm.ii., se non delegati a dipendenti assegnati;
- e) attività di studio e ricerca;
- f) esercizio dell'attività di controllo e verifica connessa al ruolo.

#### **Art. 4 - Soggetti competenti all'istituzione delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità**

1. In base all'attuale articolazione della struttura organizzativa dell'Azienda prevista dal vigente ROC, costituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità, automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di E.Q., le posizioni conseguenti agli incarichi di Responsabile di Servizio, Responsabile Sanitario di S.O. e Coordinatore di Area.
2. Il Consiglio di Amministrazione, con propria deliberazione assunta su proposta del Presidente e del Direttore Generale, può istituire, nell'ambito delle risorse finanziarie a disposizione, una o più ulteriori posizioni di lavoro di elevata responsabilità, comportanti l'attribuzione dell'incarico di E.Q., in quanto considerate indispensabili e/o estremamente utili per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in relazione ai programmi e alle linee strategiche individuati nei documenti di programmazione dell'Azienda.
3. In sede di programmazione annuale, il Consiglio di Amministrazione stanziava le risorse necessarie complessivamente finalizzate all'erogazione del trattamento economico accessorio di tutti gli incarichi di E.Q. previsti in Azienda.

#### **Art. 5 - Modalità e criteri per il conferimento degli incarichi di E.Q.**

1. Gli incarichi di E.Q. vengono conferiti con provvedimento scritto e motivato del Direttore Generale, sentito preventivamente il Presidente del C.d.A., nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Nei casi di cui al precedente art. 4, comma 1, l'attribuzione dell'incarico di E.Q. consegue automaticamente con il provvedimento che conferisce l'incarico di Responsabile di Servizio, Responsabile Sanitario di S.O. e Coordinatore di Area.
3. L'incarico di E.Q. ha una durata non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni ed è rinnovabile con le medesime formalità di cui al precedente comma 1.
4. L'incarico di E.Q. può essere attribuito solo a personale appartenente all'Area dei Funzionari e della E.Q. con rapporto di lavoro a tempo pieno, determinato o indeterminato.

5. Ai fini del conferimento dell'incarico di E.Q., si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare e dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini<sup>1</sup> e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
6. L'Azienda promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
7. L'incarico è subordinato all'acquisizione della dichiarazione circa l'insussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità di cui al D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

#### **Art. 6 – Revoca dell'incarico di E.Q.**

1. L'incarico di E.Q. può essere revocato prima della sua naturale scadenza, con provvedimento scritto e motivato del Direttore Generale, sentito preventivamente il Presidente del C.d.A., nei seguenti casi:
  - a) in conseguenza di valutazione annuale negativa della performance individuale<sup>2</sup>;
  - b) grave e/o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e/o alle responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite;
  - c) inosservanza delle direttive contenute nell'incarico;
  - d) in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi.
2. Nei casi di cui alle lett. a), b) e c) del precedente comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione dell'atto di revoca, vengono acquisite, in contraddittorio e alla presenza del Nucleo di Valutazione dell'Azienda, le osservazioni e le valutazioni del dipendente interessato, il quale può farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
3. La revoca dell'incarico di E.Q. comporta la perdita del relativo trattamento economico accessorio, fermo restando l'inquadramento del dipendente interessato nell'area e nel profilo professionale di appartenenza.

#### **Art. 7 – Sospensione dell'incarico di E.Q. e funzioni di sostituzione**

1. In caso di assenza e/o impedimento dell'incaricato di E.Q. per una durata superiore a sessanta giorni, viene sospesa l'erogazione del relativo trattamento economico accessorio e, con atto scritto e motivato, assunto dal Direttore Generale sentito preventivamente il Presidente del C.d.A., le relative funzioni, tenuto conto dei carichi di lavoro, possono essere attribuite *ad interim* ad un altro incaricato di E.Q..
2. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 1, al sostituto, per tutta la durata dell'incarico *ad interim*, nell'ambito della retribuzione di risultato di cui al successivo art. 11, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 10 prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento *ad interim*. Nella determinazione delle

<sup>1</sup> L'attitudine è declinata nella capacità di analizzare, affrontare e risolvere i problemi, di rispettare i tempi assegnati, di affrontare e risolvere situazioni impreviste, nonché nella capacità di motivare i propri collaboratori, utilizzando al meglio le competenze e le potenzialità di ciascuno.

<sup>2</sup> Si considera negativa la valutazione inferiore al 60% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.

predette percentuali, si deve tenere conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

3. In caso di accertata impossibilità di conferire l'incarico di E.Q. *ad interim* ad altro incaricato di E.Q., l'incarico stesso può essere conferito ad un dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e della E.Q. con rapporto di lavoro a tempo pieno, determinato o indeterminato. In quest'ultimo caso, al sostituto è attribuita la retribuzione di cui al successivo art. 11, nei limiti di quella non corrisposta al sostituito.

4. L'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili ove perdurino le cause che hanno determinato l'incarico stesso.

### **Art. 8 – Rinuncia all'incarico di E.Q.**

1. L'incaricato di E.Q. può, per gravi motivi personali e/o di salute, rinunciare all'incarico mediante presentazione di comunicazione scritta e con preavviso di almeno quindici giorni.

2. È in facoltà del Direttore Generale, sentito preventivamente il Presidente del C.d.A., accogliere o meno la richiesta di rinuncia ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con le necessità organizzative aziendali.

### **Art. 9 – Trattamento economico accessorio**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di E.Q. è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, esclusi i compensi espressamente previsti da specifiche disposizioni di legge (es. gli incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni del Codice Appalti)<sup>3</sup>.

### **Art. 10 – Retribuzione di posizione**

1. In base al vigente CCNL applicato dall'Azienda, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione<sup>4</sup>.

2. La graduazione delle varie posizioni compete al Direttore Generale che vi provvede, all'atto del conferimento dell'incarico, con il supporto del Nucleo di Valutazione e sulla base dei parametri di cui alla **tabella A** allegata al presente regolamento.

3. In caso di vacanza dell'incarico di Direttore Generale, la graduazione della E.Q. dell'incaricato chiamato ad assumerne le funzioni è determinata dal Consiglio di Amministrazione, con propria deliberazione e con il supporto del Nucleo di Valutazione.

<sup>3</sup> V. art. 20 “*Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ*” del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

<sup>4</sup> Art. 17 “*Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato*” del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

4. Per ogni parametro individuato dall'allegata tabella A è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e un valore massimo. I punteggi assegnati per ogni parametro sono sommati individuando il punteggio totale relativo a ciascuna posizione.

5. In relazione al punteggio ottenuto, la singola posizione è collocata nelle seguenti fasce di retribuzione:

a)	Fino a 50 punti	€	5.000,00
b)	Fino a 60 punti	€	7.200,00
c)	Fino a 70 punti	€	9.400,00
d)	Fino a 80 punti	€	11.600,00
e)	Fino a 90 punti	€	13.800,00
f)	Fino a 99 punti	€	16.000,00
g)	100 punti	€	18.000,00

#### Art. 11 – Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è erogata previa valutazione della performance individuale, di norma, entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

2. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, il Consiglio di Amministrazione, in sede di programmazione annuale, destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previsti dall'ordinamento aziendale.

3. Sulla base della valutazione della performance individuale conseguita dall'incaricato di E.Q. nell'anno di riferimento secondo il sistema in uso presso l'Azienda<sup>5</sup>, la retribuzione di risultato spetta nelle seguenti misure percentuali rispetto all'importo massimo erogabile:

PERFORMANCE INDIVIDUALE	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE
A+	100% dell'importo massimo erogabile
A	90% dell'importo massimo erogabile
B	80% dell'importo massimo erogabile
C	70% dell'importo massimo erogabile
D	60% dell'importo massimo erogabile
Valutazione insoddisfacente	<b>NESSUNA</b>

4. L'importo massimo erogabile a titolo di retribuzione di risultato per ciascun incarico di E.Q. è fissato, nel provvedimento di conferimento dell'incarico medesimo, in una determinata misura percentuale rispetto alla retribuzione di posizione, determinata tenendo conto delle risorse complessivamente messe a disposizione a tale scopo dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del precedente comma 2, del numero totale degli incarichi di E.Q. e della graduazione della posizione cui il singolo incarico di E.Q. si riferisce.

5. Per gli incaricati di E.Q. che percepiscono compensi aggiuntivi espressamente previsti da specifiche disposizioni di legge, si procede alla riduzione dell'indennità di risultato sulla base delle percentuali di cui alla seguente tabella:

<sup>5</sup> V. tabella n. 6 del documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Azienda.



Compensi aggiuntivi	Riduzione indennità risultato
Fino a € 1.000,00	Nessuna riduzione
Da € 1.001,00 a € 1.700,00	10%
Da € 1.701,00 a € 2.700,00	25%
Oltre € 2.700,00	40%

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei criteri e delle decurtazioni di cui al presente articolo rappresentano economie di bilancio per l'Azienda.

### Art. 12 – Valutazione

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di E.Q sono soggetti a valutazione annuale da parte del Direttore Generale con il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione.
2. In caso di vacanza dell'incarico di Direttore Generale, la valutazione delle attività svolte dall'incaricato di E.Q. chiamato ad assumerne le funzioni compete al Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Nucleo di Valutazione.
3. L'esito delle valutazioni annuali è comunicato al dipendente interessato ed è riportato nel suo fascicolo personale.
4. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui al precedente art. 11. In caso di valutazione non positiva, trova applicazione il comma 2 del precedente art. 6.
5. Gli attori, i criteri, le modalità e le responsabilità della procedura di valutazione sono indicati nel ROC e nel documento denominato “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” nel quale è, altresì, più dettagliatamente descritta la procedura di conciliazione a garanzia dei valutati nel caso di esito negativo della valutazione della performance individuale.

### Art. 13 – Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle norme di legge vigenti nel tempo e alle disposizioni della contrattazione collettiva applicabili presso l'Azienda.



TABELLA A

CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO  
OGGETTO DI INCARICO DI E.Q.

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PESO
A) FUNZIONI E AUTONOMIA	<i>Consistenza qualitativa dei compiti e delle funzioni</i>  (Esprime il grado di complessità dei compiti e delle funzioni assegnati alla posizione di lavoro)	Attribuzione di compiti e funzioni relativi ad attività omogenee per natura e obiettivi	6
		Attribuzione di compiti e funzioni connessi ad un numero ridotto di attività ma eterogenee per natura e obiettivi	10
		Attribuzione di compiti e funzioni connessi ad un numero elevato di attività eterogenee per natura e obiettivi	15
	<i>Grado di autonomia nell'esercizio delle funzioni</i>  (Esprime il grado di autonomia richiesto alla posizione di lavoro per l'esercizio delle funzioni assegnate)	Ridotta autonomia nell'esercizio delle funzioni assegnate: la posizione opera prevalentemente con procedure standardizzate e regolamentate che contemplano attività di ordinaria complessità tecnico gestionale	6
		Rilevante autonomia nell'esercizio delle funzioni assegnate: la posizione opera con procedure parzialmente standardizzate e regolamentate che richiedono una rilevante flessibilità gestionale	10
		Elevata autonomia nell'esercizio delle funzioni assegnate: la posizione opera con procedure prevalentemente variabili che richiedono un'elevata flessibilità gestionale	15
<b>MAX PUNTEGGIO CRITERIO A)</b>			<b>30</b>
	<i>Dimensione organizzativa</i>	Organizzazione e gestione di un numero limitato di risorse umane (sino a 20 unità)	6
		Organizzazione e gestione di un numero discreto di risorse umane (sino a 50 unità)	10

<b>B) RILEVANZA ORGANIZZATIVA</b>	(Indica la dimensione delle risorse umane direttamente gestite dalla posizione di lavoro)	Organizzazione e gestione di un numero elevato di risorse umane (oltre le 50 unità)	15
	<i>Risorse economiche</i>	Fino a 20% del totale spese/entrate	6
	(Indica la dimensione delle risorse economiche direttamente gestite dalla posizione di lavoro)	Fino a 50% del totale spese/entrate	10
		Oltre a 50% del totale spese/entrate	15
		<i>Risorse strumentali</i>	Assegnazione e gestione di un numero limitato di risorse strumentali e/o di tipo non particolarmente complesso
	(Indica la dimensione e la complessità delle risorse strumentali assegnate e direttamente gestite dalla posizione di lavoro)	Assegnazione e gestione di un numero discreto di risorse strumentali e/o di tipo mediamente complesso	10
		Assegnazione e gestione di un numero elevato di risorse strumentali e/o di tipo particolarmente complesso	15
		<i>Complessità del sistema delle relazioni</i>	Sporadica interazione con le altre strutture aziendali ovvero frequente ma limitatamente a determinati aspetti, materie o questioni
	(Esprime il grado di interazione richiesto con le altre strutture aziendali)	Frequente interazione con le altre strutture aziendali per questioni, aspetti e materie di diversa natura e complessità	6
		Continua interazione con le altre strutture aziendali anche per questioni, aspetti e materie di diversa natura e complessità	10
<b>MAX PUNTEGGIO CRITERIO B)</b>			<b>55</b>
<b>C) IMPATTO ESTERNO</b>	<i>Rilevanza esterna dell'attività svolta</i>	Ridotto impatto verso l'utenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti	6
	(Esprime l'importanza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti verso l'utenza)	Rilevante impatto verso l'utenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti	10
		Elevato impatto verso l'utenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti	15
<b>MAX PUNTEGGIO CRITERIO C)</b>			<b>15</b>