



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
Opere Sociali di N.S. di Misericordia  
Savona*

***Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e per la determinazione della Retribuzione di risultato dei Titolari di Incarico di E.Q. (TIEQ)***

*Approvato con Delibera CdA n. \_\_\_ del 19 Ottobre 2023*



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## Sommario

Art. 1 Ambito di applicazione.....	3
Art. 2 Definizioni.....	3
Art. 3 Istituzione delle posizioni oggetto di Incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.) .....	3
Art. 4 Conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.) .....	3
Art. 5 Graduazione degli incarichi di E.Q. ....	3
Art. 6 Durata.....	5
Art. 7 Valutazione annuale e Revoca .....	5
Art. 8 Sostituzione .....	5
Art. 9 Retribuzione di Risultato .....	5
Art. 10 Delega di funzioni dirigenziali e di poteri di firma dei provvedimenti finali.....	6
Art 11 Decorrenza .....	6



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

#### **Art. 1 Ambito di applicazione**

Il presente Regolamento viene approvato in esecuzione del Capo II del Titolo III del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022.

#### **Art. 2 Definizioni**

Per tutti gli istituti disciplinati dal presente regolamento vale la disciplina generale e le specifiche definizioni legislative e contrattuali tempo per tempo vigenti, cui si fa espresso ed integrale rinvio.

#### **Art. 3 Istituzione delle posizioni oggetto di Incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.)**

Nell'APSP N.S. di Misericordia di Savona sono individuate posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di E.Q., conferito in conformità all'art. 18 e all'art. 16 c.4 del CCNL 16/11/2022. Esse sono istituite con deliberazione confermativa del CdA che ne individua anche la collocazione nella struttura organizzativa, la graduazione e la durata del relativo incarico.

#### **Art. 4 Conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.)**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) sono conferiti nel rispetto dei principi e delle forme fissate in particolar modo dal TUEL dal D.Lgs. 165/2001 e del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022.
2. Il conferimento degli incarichi di E.Q. è effettuato dal Direttore dell'Azienda.
3. Il conferimento dell'incarico è operato con provvedimento motivato, anche prescindendo da eventuali colloqui, tenuto conto delle funzioni e attività da svolgere, nel rispetto dei seguenti criteri generali:
  - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare nell'arco temporale oggetto dell'incarico;
  - requisiti culturali posseduti dal candidato, anche in termini di titoli di studio e attestati formativi di rango universitario;
  - attitudini (soft skills), capacità professionali ed esperienza acquisita;
  - delle valutazioni annuali degli ultimi 3 anni.
4. L'incarico di norma si riferisce al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione; si conferma la presenza delle condizioni per applicare la deroga prevista dal c. 4 dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 5 Graduatoria degli incarichi di E.Q.**

Gli incarichi di E.Q. si caratterizzano in più fasce, che determinano l'ambito entro il quale viene individuato il valore economico (trattamento di posizione, su base annua) attribuito, sulla base della seguente distinzione di massima in relazione alla loro tipologia (Gestionali o di Alta Professionalità):



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

- 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.

Incarico di E.Q di natura gestionale

- Graduazione G4 - Valore corrispondente euro 18.000,00
- Graduazione G3 - Valore corrispondente euro 12.500,00
- Graduazione G2 - Valore corrispondente euro 9.000,00
- Graduazione G1 - Valore corrispondente euro 7.000,00
- Graduazione D - valore corrispondente euro 5.000,00.

Incarico di E.Q. di alta professionalità:

- Graduazione AP - valore corrispondente euro 16.000,00
- Graduazione S 3 - Valore corrispondente euro 12.000,00
- Graduazione S2 - Valore corrispondente euro 8.000,00
- Graduazione S 1 - Valore corrispondente euro 5.000,00.

1. La pesatura dei suddetti incarichi è definita dal Nucleo Indipendente di Valutazione, sulla base dei criteri previsti e dettagliati della scheda (allegato 1) al presente documento.
2. Ai fini della graduazione dei suddetti incarichi, nell'Azienda acquistano rilievo anche "l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate" dal Direttore "con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento".
3. In relazione alla deroga prevista dal c. 4 dell'art. 16 del CCNL vigente si considera che possa riguardare esclusivamente incarichi di natura gestionale; dando altresì atto che resta ferma la forcella retributiva degli incarichi conferibili a personale delle aree Istruttori (già categoria C): pari al minimo di € 3.000 e al massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità (cfr. art. 16, comma 3, del nuovo CCNL). La riproporzionalizzazione (arrotondata) delle fasce in base alla forcella di cui trattasi porta a definire per le fasce G4, G3, G2, G1, D i seguenti rispettivi valori: 9.500, 6.660, 4.750, 3.700, 3.000.
4. Il CdA dell'Azienda, ai sensi dell'art. 17 del vigente CCNL 16/11/2022, provvede all'individuazione delle fasce di appartenenza di ciascun Incarico di E.Q., tenendo conto degli esiti della graduazione delle medesime "posizioni" come derivante dall'applicazione dell'apposita metodologia (di cui al già richiamato allegato 1 del presente Regolamento).



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

#### **Art. 6 Durata**

L'incarico di E.Q. ha la durata massima di tre anni, minima di un anno che viene stabilita dal CdA per ciascuna posizione di E.Q. in fase di individuazione delle fasce (di cui al precedente articolo). L'incarico di E.Q. può essere rinnovato con provvedimento del Direttore.

#### **Art. 7 Valutazione annuale e Revoca**

I risultati delle attività svolte (performance individuali) dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di E.Q. sono soggetti a valutazione annuale in base al Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

1. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della Retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16/11/2022, in base a quanto specificato dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
2. Costituiscono criteri generali per la determinazione e per l'erogazione annuale della Retribuzione di Risultato i seguenti fattori:
  - Risultati organizzativi sia relativi all'intera Azienda che alla specifica posizione in relazione alla quale il Funzionario/Istruttore ha ricevuto l'incarico di E.Q.
  - Grado di raggiungimento di obiettivi individuali assegnati a cura del Direttore sia in termini correlati agli Obiettivi di performance di cui all'apposita sezione del PIAO, sia avulsi purchè riconducibili agli obiettivi generali di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/09
  - Adeguatezza del portafoglio di Competenze dimostrate e dei Comportamenti agiti dal Funzionario/Istruttore con particolare riferimento all'incarico di E.Q.
3. 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, nel rispetto dell'iter procedurale contrattuale e con gli effetti contrattualmente previsti.

#### **Art. 8 Sostituzione**

In tutti i casi di assenza del Titolare dell'Incarico di E.Q. il Direttore potrà avocare la relativa competenza ovvero assegnare l'Incarico ad interim, secondo le regole dettate dal CCNL 16/11/2022, ad altro Funzionario/Istruttore, nel rispetto dei criteri di cui al precedente articolo 4, anche in deroga alla durata minima di cui al precedente art. 6.

#### **Art. 9 Retribuzione di Risultato**

1. L'Amministrazione con propria deliberazione destina per il finanziamento della Retribuzione di Risultato (correlata alla Performance Individuale una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

2. Con apposita Delibera, l'Azienda stabilisce l'eventuale aumento della percentuale del 15%, di cui al comma precedente, al fine di consentire di attribuire selettivamente una percentuale maggiore in conseguenza del livello di strategicità degli Obiettivi del Servizio, al perseguimento dei quali uno specifico Titolare di Incarico di E.Q. si troverà direttamente responsabilizzato, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

**Art. 10 Delega di funzioni dirigenziali e di poteri di firma dei provvedimenti finali**

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2 del CCNL 16/11/2022 è ammessa la delega di funzioni dirigenziali.
2. La delega deve essere scritta, deve essere definita nei suoi contenuti ("perimetrata") e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o atti gestionali.
3. La delega è temporanea con durata massima di un anno ed è rinnovabile.
4. Rimane ferma la possibilità del Direttore di avocare singoli atti allorché ricorrano giustificati motivi (ad es.: assenza, inerzia, incompatibilità, etc.).
5. La delega può essere revocata o "riperimetrata" dal Direttore con provvedimento motivato da comunicarsi al Titolare di Incarico di E.Q..
6. Ai fini della revisione della graduazione dell'Incarico di E.Q., il cui Funzionario/Istruttore sia stato oggetto del provvedimento di delega di cui infra, il Direttore è tenuto a inviare il provvedimento di delega al NIV entro 5 gg dall'assunzione, per le necessarie valutazioni e gli eventuali seguiti per atti amministrativi conseguenti.

**Art 11 Decorrenza**

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
Opere Sociali di N.S. di Misericordia  
Savona

Allegato 1

Macro-fattore	fattori/elementi	Punteggio Max	
<b>(A) Complessità gestionale</b>	Intensità relazioni interne	50	alta= 50 media= 30 bassa= 10
	Intensità relazioni esterne	50	alta= 50 media= 30 bassa= 10
	consistenza risorse umane coordinate	50	TRA 0 E 50
	articolazioni org.ve di diretta resp.tà	100	Da 100 a 0 proporzionalmente
	eterogeneità funzioni	50	elevata = p.50 media= p.30 bassa = p. 10
	grado di competenza specialistico/professionale	100	elevato =p. 100 medio= p.70 basso= p. 40
	<b>TOTALE</b>		<b>400</b>
			Da 400 a 0
<b>(B) Complessità tecnica o amm.vo-gestionale</b>	Coefficiente tecnico di complessità	400	Proporzionalmente al valore dell'Indice di Complessità (relativo) definito dal NIV
<b>amm.vo-gestionale</b>	Fatt 1	200	alta= p.200 media = p.100 bassa= p.0
	Fatt2	200	alta= p.200 media = p. 100 bassa= p.0
	<b>TOTALE</b>	<b>400</b>	
<b>C) Responsabilità e Autonomia</b>	Resp.tà Progetti	50	alta= p.50 media= p. 30 nulla= p.0
	Responsabilità di prodotto (proced.to)	50	alta= p.50 media= p.30 nulla= p.0
	Rispetto alla gestione dei coordinati	50	Da 50 a 0 proporzionalmente al punteggio equiv.
	Responsabilità R. finanz gestite	50	alta= 50 media= 30 bassa= 10
	<b>TOTALE</b>		<b>200</b>
<b>TOTALE</b>		<b>1000</b>	



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Più dettagliatamente e concretamente, in riferimento alla "Complessità Gestionale":

- La valutazione dell'intensità delle relazioni interne è svolta ipotizzando la molteplicità dei Soggetti interni (quali: altre posizioni di E.Q., Organi) con cui è necessario relazionarsi e la frequenza di relazione con i medesimi, rispetto a tre livelli (Alta, Media, Bassa).
- La valutazione dell'intensità delle relazioni esterne è svolta congetturando la molteplicità dei Soggetti (quali: Cittadini, Professionisti, Associazioni, altre Amministrazioni Locali, Enti Pubblici, Agenzie Pubbliche Statali e Regionali, Amministrazioni Giudiziarie, O.S.S. S.p.A, ... ) con cui è necessario relazionarsi e la frequenza di relazione con i medesimi, rispetto a tre livelli.
- La valutazione della complessità derivante dalla consistenza delle Risorse Umane deriva dall'associazione delle numerosità per categoria di lavoratori effettivamente assegnati e di un coefficiente empirico di complessità crescente al crescere della categoria.
- La valutazione della complessità derivante dalle articolazioni org.ve di diretta responsabilità si determina dalla diretta proporzionalità con il numero delle strutture di diretto coordinamento e guida dell'Incaricato di PO, considerando che la posizione organizzativa con il massimo numero delle strutture in questione avrà il punteggio massimo previsto per il fattore, tra quelle posizioni omogenee (le tecniche o le amm.vo- gestionali).
- La valutazione della complessità derivante dall'eterogeneità delle funzioni viene effettuata su tre livelli in base al principio logico che quanto + è eterogenea una posizione tanto + complessa risulta.
- La valutazione della complessità derivante dal grado di competenza specialistico-professionale si determina dalla congetturazione del grado di esperienza (meno di 6 mesi, fino a 1,5 anni, maggiore di 1,5 anni) necessario per poter ricoprire con profitto la posizione di E.Q., dell'unicità (in termini di grado di unicità) e della necessità di aggiornamento (in termini di costante o saltuario aggiornamento).

Un'ulteriore prospettiva di pesatura in termini di **Complessità** è costituita per le Posizioni di E.Q. Tecniche dalla c.d. Complessità Tecnica e per quelle Amm.vo-gestionali dalla Complessità Amministrativa.

- La "Complessità Tecnica", invece, è approssimata dal c.d. Indice di Complessità Tecnica rappresentativo dei fattori di pressione tecnica relativi agli ambiti di responsabilità di ciascuna Posizione di E.Q..

La Posizione di E.Q. che è associata al valore massimo di tale Indice riporterà il punteggio max abbinato a tale fattore e proporzionalmente le altre Posizioni di E.Q..





*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

In termini di Complessità Amm.va si sono individuati due Fattori associati rispettivamente:

- Fatt 1 - al grado di necessità di impiego di sistemi inf.vi, banche dati e procedure di interoperabilità (informatiche e non).
- Fatt 2 - alla complessità normativa e alla interdisciplinarietà dei riferimenti operativi e dei processi di pertinenza prevalente.

Di entrambi verrà effettuata una valutazione rispetto a tre livelli di intensità di presenza delle citate condizioni di concretizzazione di ciascun fattore.

Relativamente, invece, al macro fattore "Responsabilità e Autonomia" si può ritenere che approssimi il livello relativo delle specifiche responsabilità in termini di:

- Effettiva e sostanziale presenza di responsabilità desumibili dalla partecipazione o leadership di Gruppi di Lavoro/Progetti (interni e inter-istituzionali) il cui arco di impegno temporale costituisca una significativa consistenza relativamente al periodo di svolgimento dell'incarico relativo, valutate rispetto a tre livelli.
- Complessiva stima delle responsabilità procedurali pertinenti ciascuna posizione, che si dovrebbe determinare sulla base della mappatura aggiornata dei Procedimenti e con la valutazione del grado di responsabilità derivante da ciascun procedimento, approssimato però in fase di prima applicazione e in termini valutativi, su tre livelli di intensità stimata, relativamente alle note pertinenze procedurali di ciascuna specifica Posizione di E.Q..
- Grado di autonomia nella gestione dei subordinati afferenti ciascuna Posizione di E.Q. derivante dall'intensità di delega specifica che il Direttore intende applicare alle Posizioni di E.Q. e stimata con un valore di punti massimo riconosciuti alla Posizione di E.Q. maggiormente autonoma, in base al punteggio equivalente, e proporzionalmente alle altre.
- Ammontare relativo delle risorse finanziarie "gestite" (in presenza di abilitazioni informatiche complete ad operare sui capitoli) da chi ricopre ciascuna posizione di E.Q., anche qui con un criterio di proporzionalità a (tre) scalini (non continua) rispetto alla posizione (omogenea, nel senso di anzi ricordato) con il maggiore ammontare di Risorse Finanziarie (sub)assegnate dal Direttore.

In particolare, in termini esemplificativi, in riferimento alla Posizione di E.Q. Tecnica, si considereranno le risorse finanziarie finalizzate alla realizzazione di Opere e Lavori unitariamente al di sotto di 100 keuro e quelle finalizzate ad acquisire, consulenze, beni e servizi funzionali e non alla realizzazione di opere e lavori, ancorchè non ricompresi nel quadro economico-tecnico dell'opera, e alla gestione di Convenzioni e/o Accordi Quadro; il tutto riferito, per la pesatura, ai dati di Bilancio dell'anno 20xx. Analogamente si procederà per la stima dell'intensità di riscontro di tale fattore relativamente alle Posizioni di E.Q. Amministrativo-Gestionali.

I "fattori" descritti esiteranno, al termine del processo valutativo, un punteggio totale relativo a ciascuna Posizione di E.Q. graduata, pari al massimo a 1000 punti.



*Comune Pubblico di Servizi alla Persona  
Opere Sociali di N.S. di Misericordia  
Sarnano*

L'assegnazione di un certo ammontare di Retribuzione di Posizione di E.Q. deriva, però, da due ulteriori passaggi:

- 1) l'individuazione di una serie di fasce di punteggi, cui rapportare quanto totalizzato da ciascuna Posizione/Incarico e
- 2) l'abbinamento a ciascuna fascia di una specifica Retribuzione di Posizione.

Si ritiene di confermare le attuali fasce di punteggi, ma di aggiornare le corrispondenti Retribuzioni di Posizione in coerenza con i nuovi limiti contrattuali, secondo le seguenti tabelle:

Graduazione D - G1 < 551 Punti Fascia D	Graduazione G1 - G2 Punti 551-700 Fascia C	Graduazione G2 - G3 Punti 701-800 Fascia B	Graduazione G3 - G4 Punti 801-1000 Fascia A
---	--	--	---

	Retribuzione di Posizione annua (euro)			
<b>Funzionari</b>	<b>5.000 – 7.000</b>	<b>7.001 – 10.000</b>	<b>10.001 – 13.500</b>	<b>13.501 – 18.000</b>
<b>Istruttori</b>	<b>3.000 – 4.750</b>	<b>4.751 – 6.660</b>	<b>6.661 – 8.000</b>	<b>9.500</b>