Criteria per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) di ERSAF ai sensi dell'art. 16, 17 e 18 del CCNL del 16 novembre 2022

PREMESSA

L'Amministrazione esercita il proprio potere di privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 165/2001, per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati EQ, ancorando le proprie decisioni a parametri quanto più possibile oggettivi e riscontrabili. In tale contesto, attua una procedura che garantisca la trasparenza e la più ampia partecipazione per la scelta del personale più adatto al quale conferire un incarico di EQ.

Art. 1 - Istituzione delle posizioni di EQ

Le Posizioni di EQ sono istituite dal Direttore Generale, con il supporto del Dirigente competente in materia di personale, per posizioni di lavoro che 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, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- 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;

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.

Sulla base di quanto previsto dagli atti programmatici e nei limiti della disponibilità nel bilancio dell'Ente, il Direttore Generale, con il supporto del Dirigente competente in materia di personale, stabilisce le competenze e la corrispondente graduazione delle posizioni di EQ, in ragione delle responsabilità assunte e delle competenze necessarie per svolgere l'attività, nel rispetto dei criteri generali di seguito stabiliti.

Il Dirigente competente in materia di personale verifica il rispetto delle risorse destinate agli incarichi di EQ ed eventuali anomalie derivanti da evidenti incongruenze tra le competenze assegnate e gli atti organizzativi dell'ente.

Il ruolo e le responsabilità dei titolari degli incarichi di EQ si caratterizzano di norma per:

- a) coordinamento del personale assegnato e di gruppi di lavoro individuati con l'atto di individuazione della posizione o con atti successivi;
- b) collaborazione con il dirigente nella gestione delle risorse finanziarie, anche con la sottoscrizione di atti di liquidazione;
- c) attività istruttoria di maggiore complessità (predisposizione di proposte di deliberazione, decreti, contratti);
- d) presidio autonomo dei processi e dei progetti assegnati;
- e) presidio e responsabilità di procedimenti amministrativi, ivi compresa l'eventuale adozione del provvedimento finale, nel rispetto della normativa vigente;
- f) rappresentanza esterna dell'ente, partecipazione ad organismi, comitati, gruppi di lavoro interni ed esterni all'ente, commissioni di gara e concorso, attività di informazione e di comunicazione;
- g) assunzione di responsabilità nell'ambito dei ruoli previsti dal sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro e della privacy;
- h) attività di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo, con eventuale sottoscrizione dei provvedimenti amministrativi finali dei relativi procedimenti, su delega dirigenziale;
- i) prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico, nella fase istruttoria degli atti della struttura cui è preposto il dirigente, con diretta assunzione delle relative responsabilità. +

Art. 2 - Pubblicazione delle posizioni di EQ

Le competenze e le corrispondenti graduazioni delle posizioni di EQ vacanti sono pubblicate sul portale intranet di ERSAF, al fine di dare la possibilità a tutti i funzionari, in possesso dei requisiti, di manifestare il proprio interesse a coprire le posizioni di EQ vacanti.

L'avviso contempla i seguenti elementi:

- la denominazione della posizione;
- la descrizione del profilo e delle connesse responsabilità e delle eventuali deleghe;
- la durata dell'incarico;
- la graduazione economica della posizione e relativa retribuzione;
- i requisiti specifici per ricoprire l'incarico oggetto di selezione, correlati alle attività, ai processi ed ai procedimenti che connotano l'incarico;
- le modalità ed il termine entro il quale presentare la manifestazione di interesse all'attribuzione dell'incarico, comunque non inferiore a 10 giorni;

Art. 3- Requisiti generali per assumere l'incarico di EQ

I requisiti per assumere l'incarico di EQ sono:

- a) essere dipendente di ERSAF con inquadramento nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
- b) essere in servizio presso gli uffici di ERSAF al momento della data di decorrenza dell'incarico, ad eccezione delle assenze per congedo parentale obbligatorio.

Non possono assumere l'incarico di EQ i funzionari che:

- a) siano sospesi dal servizio;
- b) siano collocati in part time;
- d) usufruiscano di distacchi sindacali, comandi, aspettative o distacchi/assegnazioni temporanee in altri enti;
- e) siano in assegnazione temporanea, distacco, comando o altro analogo istituto da altri enti.

Attitudini e capacità che ci si attende dal dipendente incaricato di EQ:

- a) capacità di creare un ambiente relazionale armonioso e collaborativo;

- b) attitudine a lavorare per obiettivi;
- c) capacità di affrontare i problemi, anche imprevisti ed in assenza di direttive precise;
- d) capacità di rispettare i tempi assegnati;
- e) capacità di motivare i collaboratori rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla posizione di EQ ed utilizzandone al meglio le attitudini e potenzialità;
- f) capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse disponibili per raggiungere gli obiettivi;
- g) capacità di pianificare il lavoro verificandone continuamente lo sviluppo attuativo;
- h) attitudine all'aggiornamento professionale;
- i) capacità di semplificare evitando inutili appesantimenti.

Art. 4 - Procedura istruttoria per l'assegnazione degli incarichi di EQ

Ogni funzionario interessato potrà presentare la candidatura che dovrà essere inviata, tramite posta elettronica, al Direttore Generale ed al Dirigente competente in materia di personale.

Il Direttore Generale, con il supporto del Dirigente competente in materia di personale, valuta le candidature convocando, per un colloquio, i candidati che risultino idonei per assumere l'incarico.

Il direttore può delegare altri dirigenti di ERSAF per il colloquio dei candidati.

Sulla base dell'esame dei curricula e dei colloqui, viene individuato il candidato ritenuto maggiormente idoneo alla copertura della posizione. Del processo di selezione effettuato viene redatta una relazione motivata riguardante la scelta effettuata, sia con riferimento ai requisiti posseduti dai candidati che con riferimento all'aderenza del profilo rispetto ai contenuti che caratterizzano la posizione organizzativa, da conservare agli atti della Direzione disponibile per eventuali richieste di consultazione e di accesso.

Art. 5 - Assegnazione dell'incarico di EQ

Terminata la fase istruttoria con l'analisi dei candidati, il Direttore Generale, con il supporto del Dirigente competente in materia di personale, incarica il funzionario con proprio atto, motivandone la scelta.

È, comunque, facoltà del Direttore Generale di non procedere all'assegnazione dell'incarico di EQ, qualora dalle valutazioni fatte non risultino funzionari idonei a svolgere le attività richieste.

Per esigenze organizzative è possibile individuare la decorrenza iniziale dell'incarico non oltre 60 giorni dall'adozione dell'atto di attribuzione dell'incarico, su motivata richiesta del direttore cui è assegnato il funzionario individuato quale incaricato della posizione di EQ.

Art. 6 - Variazione delle competenze della posizione di EQ in caso di cambiamento degli assetti organizzativi

La variazione delle competenze delle posizioni di EQ, derivanti da riorganizzazione dell'assetto organizzativo dell'ente, non determinano la variazione del livello retributivo, riferito sia alla retribuzione di posizione che alla retribuzione di risultato, della posizione organizzativa stessa.

Art. 7 - Durata dell'incarico di EQ, sostituzione e proroga

La durata degli incarichi di EQ è di massimo tre anni.

È ammesso il rinnovo degli incarichi, previa effettuazione della procedura di cui all'art. 4.

È possibile la proroga degli incarichi, motivata da esigenze organizzative di carattere contingente.

In caso di assenza temporanea del titolare di posizione di EQ, a cui non spetti la retribuzione di risultato, la stessa può essere assegnata ad interim ad altro titolare di posizione di EQ che, nel caso di incarico ad interim di durata superiore a tre mesi, verrà compensato con la maggiorazione della retribuzione di risultato,

proporzionata alla durata dell'incarico ad interim, mediante attribuzione allo stesso della medesima percentuale della retribuzione di risultato prevista per la posizione di EQ sostituita.

Art. 8 – Decadenza, revoca e rinuncia all'incarico

Il funzionario incaricato su una posizione di EQ decade dalla stessa per:

- a) aspettativa concessa superiore a 6 mesi, con esclusione di quella a tutela della maternità - paternità;
- b) soppressione delle funzioni proprie della posizione di EQ;
- d) sospensione dal servizio;
- e) collocamento in part time;
- g) collocamento in comando, aspettativa o distacchi/assegnazioni temporanee in altri enti;

Il funzionario incaricato può essere revocato dall'incarico anticipatamente:

- a) in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;
- b) per intervenuti mutamenti organizzativi.

In caso di revoca – decadenza dell'incarico, il funzionario può attivare un contraddittorio, che avverrà con le medesime modalità previste per il riesame delle valutazioni.

La revoca o la decadenza dall'incarico comportano la perdita della retribuzione di posizione e connessa retribuzione di risultato.

Il funzionario incaricato può chiedere di rinunciare all'incarico motivandone la decisione e presentando istanza al Direttore Generale ed al Dirigente competente in materia di personale.

E' facoltà dell'Ente accogliere la rinuncia del funzionario, valutata l'assenza di importanti disservizi organizzativi.

Nei casi di decadenza, revoca e rinuncia all'incarico, il Direttore Generale può attivare una nuova procedura secondo le modalità del presente atto.

Non è ammessa la sostituzione automatica della posizione vacante.

Art. 9 - Criteri per l'assegnazione delle fasce retributive alle posizioni di EQ

Il Direttore Generale, con il supporto del Dirigente competente in materia di personale, provvede all'individuazione delle fasce di appartenenza di ciascuna Posizione di EQ, applicando i criteri di cui all'allegato 1) della presente disciplina, secondo quanto segue:

FASCIA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PUNTEGGIO PESATURA
A	18.000,00	Da 96 a 100
B	15.500,00	Da 85 a 95
C	13.000,00	Da 75 a 84
D	10.500,00	Da 60 a 74
E	8500,00	Da 45 a 59

ALLEGATO 1)

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<p>Responsabilità di prodotto e di risultato ovvero professionalità caratterizzate da competenze elevate ed innovative, maturate sia nell'ente che in altri enti pubblici o aziende private, nel mondo della ricerca o universitario.</p> <p>A titolo meramente esemplificativo le competenze elevate ed innovative possono svolgersi, a diversi livelli di responsabilità, nell'ambito di attività di assistenza, collaborazione e consulenza tecnico - amministrativa di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo; di supporto al dirigente nella predisposizione e redazione di atti derivanti da procedimenti complessi espressione e sottoscrizione di pareri, consulenze e ulteriori prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico; responsabilità nell'ambito del sistema dei ruoli previsto dal sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs 81/2008); livello di responsabilità connesso alle eventuali predisposizione di atti delegati dal dirigente, nel rispetto di quanto prescritto dall'articolo 17 del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 4 della Legge Regionale 20/2008</p>	Da 0 a 25
<p>Discrezionalità e autonomia: livello di discrezionalità ed autonomia gestionale, nell'ambito degli indirizzi del dirigente, per impostare, coordinare e monitorare attività amministrative caratterizzate da complessità e variabilità di interventi. Livelli di responsabilità di prodotto e risultato corrispondente ad un alto livello di discrezionalità ed autonomia gestionale e conseguente esposizione ad un alto rischio di errori, che può determinare responsabilità contabili e amministrative.</p>	Da 0 a 20
<p>Professionalità specifica correlata al ruolo: livello grado di conoscenze tecnico giuridiche gestionali, aggiornamento necessario, contenuti di alta specializzazione.</p>	Da 0 a 20
<p>Autonomia e complessità decisionale: livelli di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito, da relazionare alla complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative.</p>	Da 0 a 20
<p>Relazioni: livelli di complessità dell'attività relazionale sia con l'utenza interna che esterna, istituzionale e non, anche comportante la rappresentanza formale della Regione, con connesso livello di rischio, anche di conflitti o di immagine per l'istituzione; complessità delle attività istruttorie e di predisposizione atti.</p>	Da 0 a 15