

Allegato A deliberazione n. 26 del 29.11.2024

REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA  
PER LA GRADUAZIONE  
DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE  
NONCHE' PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI  
PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA  
DEI RELATIVI INCARICHI

## Premessa

La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione dell'ASP Valloni Marecchia risponde alle seguenti finalità:

- a) introdurre un meccanismo di differenziazione delle retribuzioni del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione ancorato alla complessità ed all'ampiezza dell'incarico attribuito, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che ne conseguono;
- b) assegnare ad ogni posizione di Elevata Qualificazione un valore economico, che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla;
- c) ottemperare ad una precisa previsione del CCNL 16 novembre 2022 (art. 17, comma 2), che attribuisce al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere commisurata alla graduazione delle posizioni stesse definita attraverso un sistema di «*job evaluation*» (ovvero valutazione delle mansioni).

## 2. Le scelte di fondo del sistema di graduazione

Gli elementi di valutazione delle posizioni di Elevata Qualificazione devono essere diversamente apprezzati e valutati a seconda della tipologia di incarico, distinguendo tra:

**A) incarichi di direzione di unità organizzative di particolare complessità**, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (di cui all'art. 16, comma 2, lettera a del CCNL 16 novembre 2022): si tratta degli incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza essenzialmente attraverso la gestione di una delle strutture organizzative previste nell'ordinamento dell'ente;

**B) incarichi di alta professionalità** (di cui all'art. 16, comma 2, lett. b del CCNL 16 novembre 2022): si tratta degli incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza prevalentemente attraverso lo svolgimento di un'attività caratterizzata da elevata competenza specialistica, correlata a peculiari percorsi formativi e/o all'iscrizione in albi professionali, oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

\* \* \*

In coerenza con le indicazioni del contratto collettivo nazionale, per gli incarichi della prima tipologia (direzione di unità organizzativa) si propone un sistema di graduazione basato sui seguenti due elementi generali di valutazione previsti dalla contrattazione nazionale:

**A.1) Complessità organizzativa:** questo fattore si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; esso si pone inoltre in relazione con le dimensioni della struttura e con l'articolazione dei suoi uffici, con l'estensione e la ramificazione della rete di soggetti, interni o esterni all'Ente, con cui si intrattengono rapporti e con la rilevanza e l'intensità delle relazioni stesse; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale

svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'incaricato di Elevata Qualificazione.

**A.2) Responsabilità:** questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla gestione; esso si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, penali, disciplinari, ecc.) che ne derivano, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni.

\* \* \*

Per gli incarichi di alta professionalità, compresi quelli comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, che richiedono elevata competenza specialistica (chiamati in seguito incarichi di alta professionalità e specializzazione), si considerano, invece, i seguenti fattori generali di graduazione:

**B.1. Complessità professionale:** questo fattore rappresenta il grado di complessità professionale che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli; esso si pone in rapporto anche con la necessità di iscrizione ad albi professionali e/o di possedere eventuali titoli di studio, nonché con la complessità delle relazioni da gestire e con l'estensione delle competenze/professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché con le esigenze di aggiornare con continuità il bagaglio di competenze professionali;

**B.2. Responsabilità:** questo fattore misura il livello delle responsabilità dirette e indirette conseguenti all'espletamento dell'incarico, anche con riferimento ai profili tipici della responsabilità professionale.

\* \* \*

Al fine di consentire una migliore valutazione dei predetti elementi, è necessario scomporre ciascun elemento in sotto – fattori di valutazione più specifici e definire un sistema di punteggi.

Pertanto, viene di séguito presentata, distintamente per le due tipologie di incarichi di Elevata Qualificazione, la scomposizione di ciascun fattore generale di valutazione in fattori più specifici. Per ogni fattore specifico sono inoltre definite le relative descrizioni e la scala dei punteggi.

### **3. Incarichi di direzione di unità organizzativa**

#### **A.1) Complessità organizzativa**

##### **A.1.1) Dimensione organizzativa**

fino a punti 20

Indica la dimensione complessiva della struttura gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi.

**A.1.2) Differenziazione organizzativa** fino a punti 15  
Esprime la varietà e la differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità e degli uffici interni alla struttura, nonché dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi.

**A.1.3) Relazioni organizzative e inter organizzative** fino a punti 10  
Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".

**A.1.4) Competenze professionali** fino a punti 5  
Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

\* \* \*

## **A.2) Responsabilità**

**A.2.1) Responsabilità amministrativa** fino a punti 35  
Esprime il rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva – soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi – collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata. La responsabilità a cui si riferisce il presente fattore di valutazione è quella diretta che potrebbe colpire l'incaricato nella propria sfera giuridica in conseguenza dell'esercizio delle funzioni assegnate.

**A.2.2) Responsabilità gestionale** fino a punti 15  
Esprime il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione e tiene anche conto della visibilità esterna dei risultati conseguiti.

## **4. Incarichi di alta professionalità e specializzazione**

### **B.1) Complessità organizzativa e funzionale**

**B.1.1) Complessità professionale** fino a punti 10  
Indica il grado di complessità professionale, in termini di criticità delle problematiche da affrontare e di varietà delle soluzioni possibili, che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli. Esso si pone in rapporto anche con la necessità di iscrizione ad albi professionali e/o di eventuali titoli di studio.

**B.1.2) Rilevanza delle relazioni** fino a punti 5  
Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si

intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".

**B.1.3) Competenze professionali**

fino a punti 10

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

\* \* \*

**B.2) Responsabilità**

**B.2.1) Responsabilità diretta**

fino a punti 15

Esprime il livello delle responsabilità assunte in via diretta e personale, in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno. Vi rientra anche la responsabilità professionale nelle sue diverse configurazioni.

**B.2.2) Responsabilità indiretta**

fino a punti 10

Esprime il livello delle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento dell'incarico e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori o funzionali rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti.

**5. Il collegamento con la retribuzione di posizione**

Ai fini del collegamento tra la graduazione e la retribuzione di posizione prevista dal contratto collettivo, nelle tavole allegate alla presente metodologia vengono individuati gli intervalli di punteggio ed i corrispondenti valori economici delle retribuzioni di posizione.

I valori economici della retribuzione di posizione sono stabiliti in applicazione dell'art. 17, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022, nell'importo massimo di Euro 18.000,00 e minimo di Euro 5.000,00.

Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione vengono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato secondo quanto disposto dall'art. 17, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022 o in una percentuale inferiore in base a quanto stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. Annualmente con determinazione dirigenziale viene impegnato il fondo di cui all'articolo 17, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

## **6. Il percorso della graduazione**

Sono previste le seguenti fasi:

### **A. Elaborazione della proposta di metodologia**

È la fase in cui, con il supporto del Nucleo di valutazione, viene elaborata la proposta di Metodologia per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione.

Soggetti attivi: Presidente CdA e Nucleo di valutazione

### **B. Confronto sulla proposta di metodologia**

In questa fase, la delegazione trattante di parte datoriale assicura il confronto sulla proposta di Metodologia con le rappresentanze sindacali, secondo i modelli di relazioni sindacali previsti dal CCNL [confronto, di cui all'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 16 novembre 2022].

Soggetti attivi: Delegazione trattante di parte datoriale e Rappresentanze sindacali

### **C. Determinazione finale e approvazione della proposta metodologica**

E' la fase in cui il Consiglio di Amministrazione assume la decisione finale sulla Metodologia di graduazione, definendo altresì gli importi della retribuzione di posizione in corrispondenza di ciascuna fascia di punteggio.

Soggetto attivo: Consiglio di Amministrazione

### **D. Proposta di graduazione delle singole posizioni di Elevata Qualificazione**

In questa fase il Nucleo di valutazione formula la proposta di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione istituite nell'ordinamento dell'Ente, attribuendo a ciascuna di un punteggio numerico in applicazione dei criteri stabiliti ai paragrafi 3) e 4). Sulla base dei punteggi assegnati dal Nucleo il Presidente propone al Consiglio di Amministrazione la collocazione delle posizioni di Elevata Qualificazione nelle diverse fasce retributive previste dalla Metodologia.

Soggetti attivi: Nucleo di valutazione e Presidente CdA.

### **E. Determinazione della graduazione**

E' la fase in cui il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, determina la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione.

Soggetti attivi: Presidente e Consiglio di Amministrazione

## **7. Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione**

Il Consiglio di Amministrazione conferisce gli incarichi di cui all'articolo 16, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 al personale dipendente dell'Ente, eventualmente anche con contratto di lavoro a tempo determinato, esclusivamente appartenente all'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'incarico non può eccedere la durata massima di tre anni e deve avere una durata minima congrua, tenuto conto degli obiettivi assegnati al titolare. Esso è inoltre rinnovabile anche più volte con le medesime modalità.

A tal fine vengono considerate la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, tenuto anche conto della complessità delle funzioni e dei compiti attribuiti

alla unità organizzativa da dirigere. Vengono altresì considerati i requisiti culturali posseduti dal dipendente, nonché le attitudini, le capacità professionali da questi dimostrate e l'esperienza acquisita, anche alla luce dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi tenuti nell'esecuzione dei precedenti incarichi o nello svolgimento delle attività e dei compiti assegnati, siccome misurati e valutati attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso l'Ente.

Costituisce condizione ostativa al conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione l'applicazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di attribuzione dell'incarico. Si tiene conto, infine, dell'esperienza professionale maturata in precedenza dal dipendente nell'ambito dell'organizzazione dell'ASP o al di fuori di essa.

Attraverso il provvedimento di incarico viene reso esplicito il percorso logico giuridico che ha condotto alla scelta, fermo restando che, anche qualora sia stato promosso l'interpello volto ad acquisire le candidature, la scelta del dipendente da incaricare rimane essenzialmente fiduciaria e non presuppone in nessun caso una valutazione comparativa dei diversi candidati. L'esplicitazione di tale percorso costituisce la motivazione del provvedimento di incarico.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato nei seguenti casi:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale (inferiore al 51% del punteggio massimo conseguibile).

Prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico (con atto scritto e motivato), così come previsto dall'articolo 18, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022, il Presidente del CdA, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui questi aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 17 del CCNL 16 novembre 2022 da parte del dipendente titolare. Fermi gli effetti della valutazione negativa ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, la perdita della retribuzione di posizione ed in caso di revoca per intervenuti mutamenti organizzativi, anche la perdita della retribuzione di risultato hanno effetto per il futuro. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'Area di appartenenza.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema adottato dall'Ente. La valutazione positiva dà titolo anche alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16 novembre 2022.

Allegato A

<b>DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA</b> <b>[art. 16, comma 2, lett. a) CCNL 16 novembre 2022]</b>		
<b>Fattori generali di valutazione</b>	<b>Sotto-fattori di valutazione specifici</b>	<b>Punteggio massimo per singoli fattori</b>
<b>Complessità organizzativa</b>	Dimensione organizzativa	Fino a punti 20
	Differenziazione organizzativa	Fino a punti 15
	Relazioni organizzative e inter organizzative	Fino a punti 10
	Competenze professionali	Fino a punti 5
<b>Responsabilità</b>	Responsabilità amministrativa	Fino a punti 35
	Responsabilità gestionale	Fino a punti 15
		<b>Totale fino a punti 100</b>

<b>DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA</b> <b>[art. 16, comma 2, lett. a) del CCNL 16 novembre 2022]</b>	
Fasce economiche della retribuzione di posizione	
Fasce di punteggio	Retribuzione di posizione
Da punti 99 a punti 100	Euro 18.000,00
Da punti 97 a punti 98	Euro 17.000,00
Da punti 95 a punti 96	Euro 16.000,00
Da punti 91 a punti 94	Euro 15.000,00
Da punti 86 a punti 90	Euro 14.000,00
Da punti 81 a punti 85	Euro 13.000,00
Da punti 76 a punti 80	Euro 12.000,00
Da punti 71 a punti 75	Euro 11.000,00
Da punti 66 a punti 70	Euro 10.000,00
Da punti 61 a punti 65	Euro 9.000,00
Da punti 56 a punti 60	Euro 8.000,00
Da punti 51 a punti 55	Euro 7.000,00
Da punti 41 a punti 50	Euro 6.000,00
Fino a punti 40	Euro 5.000,00

<b>ALTA PROFESSIONALITA' E SPECIALIZZAZIONE</b> <b>[art. 16, comma 2, lett. b) CCNL 16 novembre 2022]</b>		
<b>Fattori generali di valutazione</b>	<b>Sotto-fattori di valutazione specifici</b>	<b>Punteggio massimo per singoli fattori</b>
<b>Complessità organizzativa e funzionale</b>	Complessità professionale	Fino a punti 10
	Rilevanza delle relazioni	Fino a punti 5
	Competenze professionali	Fino a punti 10
<b>Responsabilità</b>	Responsabilità diretta	Fino a punti 15
	Responsabilità indiretta	Fino a punti 10
		<b>Totale fino a punti 50</b>

<b>ALTA PROFESSIONALITA' E SPECIALIZZAZIONE</b> <b>[art. 16, comma 2, lett. b) del CCNL 16 novembre 2022]</b>	
Fasce economiche della retribuzione di posizione	
Fasce di punteggio	Retribuzione di posizione
Da punti 46 a punti 50	Euro 18.000,00
Da punti 41 a punti 45	Euro 15.000,00
Da punti 36 a punti 40	Euro 12.000,00
Da punti 31 a punti 35	Euro 9.000,00
Da punti 26 a punti 30	Euro 6.000,00
Fino a punti 25	Euro 5.000,00