

**EMANATO con D.R. n. 15/2015 del 08.01.2015**

**MODIFICATO con D.R. n. 355/2019 del 06/05/2019**

**MODIFICATO con D.R. n. 349/2020 del 31/03/2020**

**Regolamento disciplinante l'applicazione degli art. 75 "Conferimento e revoca degli incarichi al personale di categoria EP" e 76 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato"**

**Art.1 – (Finalità)**

Il presente regolamento disciplina quanto segue:

- a) le modalità di individuazione delle posizioni altamente strategiche a cui associare diverse tipologie di incarico, di cui agli artt. 75 e 76 del CCNL 2006/2009 (vedi Capo1);
- b) i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione di cui all'art.76 del CCNL 2006/2009, spettante, annualmente, al personale di categoria EP, al quale sono stati conferiti gli incarichi di cui al punto b) (vedi Capo 2)
- c) i criteri per la valutazione conclusiva dell'attività svolta dalle unità di personale di cui al punto b), finalizzata alla corresponsione della retribuzione annua di risultato (vedi Capo3)

**Capo 1**

**Modalità di individuazione delle posizioni altamente strategiche a cui associare diverse tipologie di incarico (di cui agli artt. 75 e 76 del CCNL 2006/2009)**

**Art.1 - (Definizione dell'istituto della retribuzione di posizione della categoria EP)**

L'istituto della retribuzione di posizione della categoria EP, previsto dall'art.76 del CCNL del 16/10/2008, riconosce e individua posizioni comportanti funzioni altamente complesse di importanza decisiva per l'Ateneo, che, per l'alto contenuto di professionalità e per le particolari responsabilità che esse comportano, devono essere adeguatamente incentivate.

Nell'ambito di tali figure, gli artt. 75 e 76 individuano ulteriori e più qualificate funzioni comportanti particolari responsabilità gestionali o di alta specializzazione o richiedenti l'iscrizione ad albi professionali.

Si tratta quindi di posizioni essenziali e di particolare rilievo, caratterizzanti l'immagine dell'Ateneo, e comportanti lo svolgimento di attività altamente complesse, specialistiche e innovative, finalizzate alla risoluzione di problemi o al mantenimento di elevati standard di efficienza, economicità e produttività dell'azione universitaria. Tali posizioni richiedono pertanto alti livelli di complessità delle competenze attribuite e l'acquisizione di professionalità conseguenti a tecniche gestionali innovative o all'uso di nuove tecnologie.

A tali specifiche funzioni, come disposto dal CCNL 2016/2018, dovrà essere attribuito e riconosciuto un compenso superiore (massimo Euro 14.000,00 annui lordi per tredici mensilità), rispetto a quello minimo (di Euro 3.099,00) garantito dal CCNL 2006/2009 per tale categoria (non oggetto di disciplina del presente Regolamento), che dovrà essere graduato sulla base dei criteri previsti al Capo3.

**Art.2 (tipologie di incarico)**

L'art.76, comma 2, del CCNL 16/10/2008 prevede diverse tipologie di incarico che si diversificano a seconda delle seguenti particolari funzioni:

- comportanti particolari responsabilità gestionali;
- funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali;
- funzioni di alta qualificazione o specializzazione.

Tali funzioni (che comportano il conferimento di un determinato incarico), tenuto conto della struttura Organizzativa dell'Ateneo, vengono svolte e soddisfatte nell'ambito delle seguenti posizioni strategiche:

**a) Posizione organizzativa:** tale posizione si caratterizza per la complessità organizzativo-gestionale in relazione al rilevante numero di unità di personale in essa ricomprese, richiedendo attività di coordinamento, complessità nell'interazione con altre Strutture interne ed esterne all'Ateneo, elevati livelli di autonomia decisionale, gestionale, organizzativa e di responsabilità.

**b) Posizione professionale/specialistica:** si caratterizza per la responsabilità e specificità delle funzioni svolte, richieste dall'attuale assetto organizzativo, per il quale è rilevante possedere un alto livello di competenze professionali adeguate all'importanza e alla delicatezza della funzione stessa; tale posizione richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o a titoli professionali e/o alla iscrizione ad albi professionali.

**c) Posizione specialistica di alta qualificazione comportante attività di staff:** si caratterizza per la responsabilità nello svolgimento di attività di equipe e di collaborazione con figure politico-dirigenziali o con gruppi di dirigenti responsabili delle attività di indirizzo e direzione. Tale figura strategica, pur essendo integrata funzionalmente con gruppi politico-dirigenziali, fornendo supporti tecnici e di consulenza ad essi, opera in condizione di autonomia e responsabilità dovendo rispondere direttamente in termini di efficienza e correttezza amministrativa per i compiti affidati. Tale posizione richiede un'alta qualificazione e professionalità in relazione alla complessità e delicatezza del sistema relazionale.

### **Art.3 (Individuazione delle posizioni altamente strategiche comportanti il conferimento dei conseguenti incarichi di cui sopra)**

Il Direttore Generale individua le posizioni altamente strategiche comportanti il conferimento dei particolari incarichi di cui sopra. La definizione delle posizioni sarà aggiornata con cadenza triennale, e comunque a seguito di ogni processo di riorganizzazione, anche parziale, della struttura amministrativa, che incida sulle posizioni esistenti o ne introduca di nuove.

### **Art.4 (Conferimento, mutamento e revoca degli incarichi)**

Il Direttore Generale conferisce formalmente, con atto scritto e motivato, gli incarichi individuati, per un periodo non superiore a 3 anni.

Ai sensi dell'art.75 – comma 2 – detti incarichi possono essere rinnovati.

Gli incarichi in argomento possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento dei risultati negativi e, in tali casi, si applicano le stesse procedure di contraddittorio previste all'art.75 – comma 5 – del CCNL 16/10/2008. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni congrue con la categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.

Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure su richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di una retribuzione di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

Al personale della categoria EP possono formalmente essere conferiti incarichi aggiuntivi.

Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi, viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

## Capo 2

**Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione, di cui all'art. 76 del ccnl 2006/2009, spettante, annualmente, al personale di categoria EP al quale sono stati conferiti gli incarichi di cui al Capo2.**

### **Art.1 (Graduazione delle posizioni altamente strategiche individuate)**

Le posizioni individuate, ai sensi dell'art.3 – Capo 1 - del presente regolamento, dovranno essere graduate, con cadenza triennale, dall'Amministrazione, sulla base di indicatori all'uopo definiti in apposite schede.

Al fine di individuare elementi di valutazione e parametri di apprezzamento adeguati a ogni singola posizione altamente strategica, considerato che l'art. 76 del ccnl 2006/2009 non fornisce indicazioni in merito, si ritiene opportuno adottare i criteri di cui alla seguente tabella:

#### **Personale di categoria EP - Indicatori di complessità incarichi**

| <b>Criterio</b>  | <b>Peso</b> | <b>Indicatore</b>   | <b>Peso assoluto</b> | <b>Peso relativo</b> |
|--|-------------|---|----------------------|----------------------|
| Articolazione organizzativa  | 2           | più di 6 uffici   | 6                    | 12                   |
|  |             | da 4 a 6 uffici   | 3                    | 6                    |
|  |             | fino a 3 uffici   | 1                    | 2                    |
| Consistenza numerica delle risorse umane   | 3           | più di 21 unità   | 6                    | 18                   |
|  |             | da 11 a 20 unità  | 3                    | 9                    |
|  |             | fino a 10 unità   | 1                    | 3                    |
| Variabilità e complessità delle funzioni attribuite  | 4           | alta (attività variabile, procedure da adattare e normativa mutevole che richiede costante aggiornamento) | 6                    | 24                   |
|  |             | media (attività omogenee, procedure definite, normativa consolidata che richiede episodici adattamenti)   | 3                    | 12                   |
|  |             | bassa (attività ripetitiva, procedure note e standardizzate, normativa chiara, da applicare)              | 0                    | 0                    |
| Dinamicità delle conoscenze professionali (esigenze di aggiornamento/apprendimento continuo) | 2           | Molto elevata   | 6                    | 12                   |
|  |             | elevata   | 5                    | 10                   |

|   |   |  |   |    |
|---|---|--|---|----|
|   |   | discreta                                       | 4 | 8  |
|   |   | ridotta  | 3 | 6  |
|   |   | bassa  | 2 | 4  |
| Relazioni esterne   | 2 | molto frequenti e molto complesse              | 6 | 12 |
|   |   | frequenti e complesse                          | 5 | 10 |
|   |   | complesse                                      | 2 | 4  |
|   |   | frequenti                                      | 1 | 2  |
|   |   | poco frequenti                                 | 0 | 0  |
| Scadenze  | 2 | frequenti e con ricadute legali ed economiche  | 5 | 10 |
|   |   | non frequenti con ricadute legali o economiche | 4 | 8  |
|   |   | frequenti con ricadute organizzative           | 3 | 6  |
|   |   | non frequenti con ricadute organizzative       | 2 | 4  |
|   |   | non rilevanti                                  | 1 | 2  |
| Ricadute e impatto delle decisioni rispetto alle attività dell'Ateneo | 3 | danno diretto e rilevante                      | 4 | 12 |
|   |   | danno diretto e perdita di benefici            | 3 | 9  |
|   |   | danno economico                                | 2 | 6  |
|   |   | danno di immagine (esterno)                    | 1 | 3  |
|   |   | impatto non rilevante                          | 0 | 0  |

A ciascuna posizione individuata, a cui corrisponderà l'assegnazione del relativo incarico, secondo quanto previsto al Capo 2, verrà attribuito, infine, un punteggio che si andrà a collocare nell'ambito delle seguenti categorie:

| <b>Categoria</b> | <b>Punteggio</b>     |
|------------------|----------------------|
| FASCIA I         | fino a 25 punti      |
| FASCIA II        | da 26 a 61 punti     |
| FASCIA III       | da 62 a 75 punti     |
| FASCIA IV        | superiore a 75 punti |

## **Art.2 (Correlazione economica: attribuzione di una retribuzione di posizione per ogni categoria)**

L'Amministrazione, annualmente, attribuirà a ciascuna posizione altamente strategica graduata e collocata nelle predette categorie con le modalità di cui all'art.1, (che comporta il conferimento di uno specifico incarico) le seguenti retribuzioni annue, lorde, per tredici mensilità:

| <b>Categoria</b> | <b>Punteggio</b>     | <b>Retribuzione di posizione annua, lorda</b> |
|------------------|----------------------|---|
| FASCIA I         | fino a 25 punti      | Euro 6.400,00                                 |
| FASCIA II        | da 26 a 61 punti     | Euro 9.000,00                                 |
| FASCIA III       | da 62 a 75 punti     | Euro 10.500,00                                |
| FASCIA IV        | superiore a 75 punti | Euro 12.000,00                                |

Alle unità di personale di categoria EP non rientranti nelle posizioni altamente strategiche oggetto della presente disciplina viene attribuito il compenso minimo previsto dal CCNL pari ad Euro 3.099.

### **Capo 3**

#### **Criteria per la valutazione conclusiva dell'attività svolta, finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato.**

##### **Art.1 (Valutazione conclusiva finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato)**

La valutazione dell'attività svolta, in termini di efficienza e produttività, delle unità di personale a cui sono stati conferiti incarichi, secondo le modalità di cui al Capo 2, viene effettuata annualmente dall'Amministrazione.

Annualmente a ogni unità di personale di categoria EP vengono assegnati degli obiettivi da raggiungere. Tali obiettivi sono inseriti nel Piano della performance dell'Ateneo.

Nel corso dell'anno le attività relative agli obiettivi saranno sottoposte a monitoraggi periodici, al fine di verificarne lo stato di attuazione.

Al termine dell'anno il personale di categoria EP presenta al Direttore Generale la relazione finale dell'attività svolta, evidenziando, per ciascun obiettivo, il grado di realizzazione.

La corresponsione della retribuzione di risultato, in misura proporzionale al grado di realizzazione degli obiettivi, avverrà a valle della validazione della Relazione della performance dell'Ateneo da parte del Nucleo di Valutazione.

Alla contrattazione integrativa è demandata la quantificazione, in conformità da quanto previsto dall'art. 76, comma 4 del CCNL 2006/2009, dell'importo da destinare alla corresponsione della retribuzione di posizione, a valere sulle risorse di cui all'art. 65 CCNL 2016/2018.

In corrispondenza di valutazioni negative, comportanti la mancata attribuzione della retribuzione di risultato, l'Amministrazione, come disposto dall'art.75 – comma 5 – del CCNL 2006/2009, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, che non dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.