

# REGOLAMENTO A.T.E.R. MATERA

DISCIPLINA DELL'AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI DI CUI AGLI  
ARTICOLI 16-18 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022



**Articolo 1- Oggetto**

1. Il presente Regolamento disciplina l'Area delle Elevate Qualificazioni di cui agli articoli 16, 17 e 18 del Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali di riferimento, il presente Regolamento definisce le funzioni/attività delle Elevate Qualificazioni, le procedure per il conferimento, la sospensione e la revoca delle medesime.

**Articolo 2 - Disciplina contrattuale di riferimento**

1. In base all'art. 16 del CCNL del 16.11.2022, con il termine "Elevata Qualificazione" si intendono le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (EQ Gestionali);
  - b. lo svolgimento di attività 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 (EQ di Alta Professionalità).
2. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
3. In base all'art. 17 del CCNL del 16.11.2022, il trattamento economico accessorio del personale incaricato di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
4. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità (art. 17 comma 2 CCNL 2022), sulla base della graduazione delle EQ, che l'A.T.E.R. Matera stabilisce in base a criteri predeterminati che sono oggetto di confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d) ed e) del CCNL 16.11.2022 e che tengono conto della complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, per ciascuna posizione.
5. L'A.T.E.R. Matera definisce in sede di contrattazione collettiva integrativa la misura della indennità di risultato, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento del trattamento economico accessorio.
6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che A.T.E.R. Matera ha destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente comma continuano ad essere corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

**Articolo 3 - Istituzione delle Elevate Qualificazioni**

1. L'A.T.E.R. Matera istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità (EQ) secondo le proprie esigenze organizzative, di norma con cadenza triennale, fatte salve diverse esigenze dell'Azienda.
2. Le EQ sono individuate con deliberazione dell'Amministratore Unico dell'Azienda. La deliberazione individua per ciascuna struttura di livello dirigenziale:
  - a. il numero e la tipologia di EQ;
  - b. le funzioni/attività di ciascuna posizione ed il relativo valore economico, sulla base dei criteri di graduazione fissati dal presente Regolamento.tenendo conto:

- della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare e delle linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Azienda;
- della complessità e/o della rilevanza strategica delle diverse strutture organizzative di livello dirigenziale e delle specifiche competenze gestionali e/o specialistiche occorrenti;
- delle problematiche ed ambiti che richiedono competenze specialistiche qualificate.

#### Articolo 4 - Tipologia, funzioni e attività delle EQ

1. Alla Elevata Qualificazione Gestionale compete la direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, e in particolare
  - a. la gestione dell'attività ordinaria facente capo alla struttura in base alla declaratoria degli Uffici;
  - b. la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
  - c. la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi e/o alla realizzazione di progetti/programmi assegnati;
  - d. lo svolgimento delle attività istruttorie di maggiore complessità;
  - e. la pianificazione, programmazione, presidio e rendicontazione periodica dell'attività della struttura, con relative scadenze normative e/o cronoprogrammi;
  - f. la gestione in autonomia di problemi, criticità ed imprevisti (individuazione e attuazione/proposta delle relative soluzioni);
  - g. l'esercizio di funzioni eventualmente delegate dal Dirigente di riferimento con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base e nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative.
2. Possono essere previste posizioni di EQ di Alta professionalità (art. 16, comma 2, lett. b), del CCNL del 16.11.2022) cui compete:
  - a. lo svolgimento di attività con contenuti comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali;
  - b. lo svolgimento di attività e/o progetti e/o programmi, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - c. lo svolgimento di attività di studio, ricerca e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza, con assunzione diretta delle relative responsabilità;
  - d. l'esercizio delle funzioni di consulenza tecnica/giuridica/legale;
  - e. l'esercizio di funzioni eventualmente delegate dal Dirigente di riferimento con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base e nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative.

#### Articolo 5 - Graduazione delle Elevata Qualificazione

1. Le posizioni di EQ sono graduate in tre fasce, in base alla complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali attribuite, ed al grado di professionalità richiesto.
2. L'individuazione della fascia di appartenenza è finalizzata alla determinazione del valore economico di ciascuna posizione, nei limiti contrattualmente previsti e delle risorse finanziarie disponibili. La retribuzione di posizione di cui all'articolo 17 del CCNL del 26.11.2022 è graduata come di seguito indicato:

Fascia	Range di punteggio graduazione	Retribuzione di Posizione attribuita
A	85/100	da € 10.000,00 a € 18.000,00
B	70/84	da € 7.000,00 a € 9.999,99
C	55/69	da € 5.000,00 a € 6.999,99

I criteri di graduazione sono esposti nell'Allegato A del presente Regolamento.

#### Articolo 6 - Conferimento degli incarichi relativi all'Area delle EQ

1. Gli incarichi relativi all'Area delle Elevata Qualificazione sono conferiti dal Dirigente della struttura organizzativa di livello dirigenziale di appartenenza nell'ambito della quale la EQ è

istituita. Il Dirigente svolge una valutazione comparativa<sup>1</sup> nell'ambito del personale assegnatogli, in possesso dei requisiti di accesso definiti dal CCNL. Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. I criteri per il conferimento degli incarichi - oggetto di confronto con le parti sindacali riguardano il possesso delle seguenti caratteristiche:
  - a. capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale;
  - b. capacità di svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità;
  - c. conoscenze ad elevato contenuto professionale e specialistico, conseguite per formazione scolastica e/o universitaria ovvero per consolidate e rilevanti esperienze lavorative;
  - d. capacità di programmazione e controllo, di ricerca e sviluppo.
3. Le caratteristiche di cui al comma precedente devono essere verificate con riguardo ai compiti propri della Elevata Qualificazione da ricoprire.
4. Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
5. Nel caso in cui una posizione dovesse rendersi vacante, si procederà alla riassegnazione con le procedure previste dal presente Regolamento.

#### **Articolo 7 - Requisiti per il conferimento degli incarichi e durata**

1. Gli incarichi relativi all'Area delle EQ possono essere conferiti a coloro che siano dipendenti dell'Azienda:
  - a. di ruolo a tempo pieno e indeterminato o comunque in servizio presso l'ATER Matera in posizione di comando per la durata dello stesso;
  - b. in servizio presso l'Azienda, se rientrati da comando, distacco o aspettativa;
  - c. in possesso dei requisiti correlati alle funzioni/attività che connotano l'incarico di EQ, come definiti in sede di graduazione delle stesse.
2. La durata degli incarichi non può essere inferiore ad un anno né superiore a tre anni.

#### **Articolo 8 - Trattamento economico accessorio**

1. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di EQ - composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato - è comprensivo di tutte le competenze accessorie ed indennità previste dal CCNL.
2. La corresponsione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione, positiva dell'attività svolta, secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. 5.

#### **Articolo 9 - Decadenza e revoca dell'incarico**

1. Il dipendente titolare di un incarico di EQ decade dallo stesso nei seguenti casi:
  - a. aspettativa, con esclusione di quella a tutela della maternità / paternità ovvero in aspettativa sindacale;
  - b. trasferimento concordato presso altra struttura organizzativa dell'Azienda;
  - c. trasformazione del rapporto di lavoro in part time;
  - d. collocamento in comando, distacco o temporanea assegnazione funzionale presso altre Amministrazioni;
  - e. negli altri casi previsti dalla normativa di riferimento vigente.

---

<sup>1</sup> Secondo i più recenti orientamenti della Cassazione Civile, sussistono ampi margini di discrezionalità di scelta dell'ente, potenziando le prerogative datoriali, arrivando ad escludere la necessità di una valutazione comparativa ritenuta in precedenza imprescindibile e ritenendo legittima la scelta non discriminatoria, rispettosa dei principi legali di correttezza e buona fede e dei limiti derivanti dalle fonti contrattuali (vedi Corte di Cassazione, sentenza n. 25083 del 10 ottobre 2018). Il provvedimento di assegnazione deve essere adeguatamente motivato.

2. L'incarico di EQ può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti significativi mutamenti organizzativi o in conseguenza della valutazione negativa della performance individuale, secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (art. 18 comma 3 CCNL 16.11.2022). Prima di procedere alla revoca dell'incarico, l'Ente acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
3. La decadenza e la revoca dell'incarico comportano la perdita del trattamento economico accessorio. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Articolo 10 - Decorrenza**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale dell'ATER Matera della deliberazione di approvazione.

## Allegato A

### Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

FATTORI VALUTATIVI	Punteggio Assegnato
<p><b>Responsabilità di prodotto e di risultato</b></p> <p>Declaratorie caratterizzate da competenze elevate ed innovative. A titolo meramente esemplificativo le competenze elevate ed innovative possono svolgersi, a diversi livelli di responsabilità, nell'ambito di</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Possibilità di funzioni delegate con poteri di firma di provvedimenti con rilevanza esterna che dovranno essere definite nelle declaratorie delle Posizioni Organizzative</li> </ul>	<p><b>Da 0 a 20</b></p>
<p><b>Discrezionalità e autonomia</b></p> <p>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>	<p><b>Da 0 a 20</b></p>
<p><b>Professionalità specifica correlata al ruolo</b></p> <p>Livello e grado di conoscenze tecnico giuridiche gestionali, aggiornamento necessario, contenuti di alta specializzazione</p>	<p><b>Da 0 a 20</b></p>
<p><b>Relazioni</b></p> <p>Coordinamento di risorse umane; livelli di complessità dell'attività relazionale sia con l'utenza interna che esterna, istituzionale e non, anche comportante la rappresentanza formale dell'Agenzia, con connesso livello di rischio, anche di conflitti o di immagine per l'istituzione; complessità delle attività istruttorie e di predisposizione atti</p>	<p><b>Da 0 a 15</b></p>
<p><b>Autonomia e complessità decisionale</b></p> <p>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>	<p><b>Da 0 a 25</b></p>
<b>TOTALE PUNTI</b>	<b>100</b>