



Università
degli Studi di
Messina

**Regolamento disciplinante i criteri per
l'attribuzione degli incarichi, della
retribuzione di posizione parte variabile e
della retribuzione di risultato al personale
di categoria EP**



Art. 1

Posizioni organizzative e incarichi

1. Il personale inquadrato nella categoria EP (Elevate Professionalità) costituisce una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi del sistema universitario.
2. Ai sensi dell'art. 75 del CCNL Comparto Università 2006-2008, le Università conferiscono al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, anche nell'ambito dei Dipartimenti universitari, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche, ovvero richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione.
3. Qualora gli incarichi conferiti comportino lo svolgimento di funzioni che richiedono l'iscrizione a ordini professionali, tale personale svolgerà la propria attività in conformità alle normative che disciplinano le rispettive professioni, rispondendone a norma di legge, e secondo i singoli ordinamenti professionali, con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.
4. Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità, tenendo conto dei requisiti e delle competenze professionali posseduti, delle attitudini, delle caratteristiche, della personalità, della capacità professionale e dell'esperienza acquisite dal personale di categoria EP, nonché in relazione al grado di *performance* conseguito da ciascun dipendente.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o per motivi disciplinari o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi. In caso di revoca anticipata dell'incarico, il Direttore generale prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia. L'incarico può essere revocato anche su richiesta del dipendente, tenuto conto delle specifiche esigenze organizzative.
6. 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 previste dalla categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.
7. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, ovvero che comporti l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile, in misura inferiore, di norma, di non oltre il 10%.
8. Al personale di categoria EP che non ricopra una posizione organizzativa è garantito il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima prevista.
9. Al personale della categoria EP possono, altresì, essere conferiti formalmente incarichi aggiuntivi dalle amministrazioni in cui prestano servizio o, su designazione delle stesse, da terzi, in base agli obiettivi da raggiungere, alle priorità e ai compiti assegnati al dipendente di categoria EP, al relativo carico di lavoro e responsabilità, nonché alle



capacità professionali individuali, verificandone la compatibilità con lo svolgimento dei compiti istituzionali. In tal caso, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, spetta una quota, fissata, dal CCI del 10 febbraio 2020 in misura pari al 66% dell'importo complessivo, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

10. Il personale di categoria EP delle Aziende Ospedaliere Universitarie che torni a prestare servizio presso l'Ateneo, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto dalla stessa Università, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui all'art. 66 del CCNL Comparto istruzione e ricerca 2016-2018.

11. Allo scadere dell'incarico, il personale di categoria EP che opera in settori considerati particolarmente esposti alla corruzione dall'ANAC sarà applicata, ove possibile, la rotazione ordinaria al fine di ridurre il rischio di consolidamento di situazioni di privilegio.

12. Qualora al personale di categoria EP siano attribuiti, in aggiunta all'incarico principale, uno o più incarichi ad interim, di altra tipologia rispetto a quello principale, allo stesso è assegnato un compenso aggiuntivo pari al ... % dell'incarico/chi attribuito/i ad interim.

Art. 2

Trattamento economico e graduazione in fasce

1. Il trattamento economico del personale della categoria EP è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, compresa la minima, e dalla retribuzione di risultato.

2. La graduazione della parte variabile della retribuzione di posizione è correlata alla pesatura delle posizioni organizzative e/o all'attribuzione di specifici incarichi e viene differenziata in funzione della seguente articolazione in tre fasce:

- a) prima fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione non potrà eccedere un terzo del valore massimo;
- b) seconda fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione non potrà eccedere due terzi del valore massimo;
- c) terza fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione potrà essere erogata anche nella misura massima prevista.

Art. 3

Criteri per la "pesatura" delle posizioni organizzative

1. Per la determinazione della retribuzione di parte variabile spettante al dipendente in relazione all'incarico affidato, viene utilizzata la metodologia "quick job" che, mediante l'attribuzione di un punteggio a diversi fattori quantitativi e qualitativi caratterizzanti la posizione, permette di collocarla nella corrispondente fascia.

2. Il personale di categoria EP è inserito nelle tre fasce di indennità, ai sensi del precedente art. 2, in corrispondenza dei seguenti punteggi:

1. FASCIA 1 fino a 33 punti;
2. FASCIA 2 da 34 a 66 punti;
3. FASCIA 3 da 67 a 100 punti.

La griglia sottostante espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione, con i relativi indicatori e punteggi:



FATTORE DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ E RISORSE UMANE		
<i>Livello di responsabilità dell'articolazione amministrativa organigramma da</i>	1) Resp. Unità org. (o equiparata) o svolgimento di funzioni richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque di elevata qualificazione e specializzazione	4
	2) Resp. Unità di coordinamento tecnico, Segreteria generale Segreteria tecnica	8
<i>Consistenza numerica del personale coordinato</i>	1) fino a 10 unità di personale;	4
	2) oltre 10 unità di personale oppure da 5 a 10 unità con <i>interim</i> intermedio	8
CARATTERISTICHE GESTIONALI E PROFESSIONALI		
<i>Complessità gestionale</i>	1) Coordinamento di articolazioni amministrative omogenee per natura e compiti	6
	2) Coordinamento di articolazioni amministrative con attività diversificate per natura e compiti	14
<i>Complessità procedurale</i>	1) Bassa (procedimenti standardizzati, normativa semplice e chiara)	3
	2) Media (procedimenti di ordinaria complessità, normativa consolidata con periodici adattamenti)	8
	3) Alta (elevata complessità dei procedimenti, normativa multidisciplinare ed eterogenea in costante aggiornamento)	14
<i>Dinamicità delle conoscenze professionali</i>	1) Bassa (attività che richiedono esigenze di aggiornamento/apprendimento sporadiche);	3



	2) Media (attività che richiedono esigenze di aggiornamento/apprendimento standard);	8
	3) Alta (attività che richiedono esigenze di aggiornamento/apprendimento continuo).	14
<i>Complessità relazionale</i>	1) Bassa numerosità, eterogeneità e complessità	3
	2) Media numerosità, eterogeneità e complessità;	8
	3) Alta numerosità, eterogeneità e complessità	14
INNOVATIVITÀ E INTERAZIONE		
<i>Innovatività e problem solving</i>	1) Bassa (in caso di attività standardizzate e routinarie che non richiedono elevate capacità innovative)	3
	2) Media (in caso di attività standardizzate che richiedono però flessibilità e capacità di scelta tra soluzioni predefinite)	8
	3) Alta (in caso di attività complesse che richiedono grande creatività e capacità di trovare soluzioni innovative e non convenzionali)	14
<i>Interazione con altre strutture dell'Ateneo (si considera la cooperazione ed il supporto che la posizione dà alle altre strutture dell'Ateneo)</i>	1) Bassa (in caso di attività che comportano raramente un'interazione attiva con le altre strutture dell'Ateneo)	3
	2) Media (in caso di attività che comportano un'ordinaria interazione finalizzata alla cooperazione e al supporto alle altre strutture dell'Ateneo)	8
	3) Alta (in caso di attività che comportano una costante interazione finalizzata alla cooperazione e al supporto alle altre strutture dell'Ateneo).	14

3. A conclusione di ogni triennio, potranno essere modificate le “pesature” attribuite alle diverse posizioni in relazione ad eventuali modifiche organizzative nel frattempo intervenute.



Art. 4

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato del personale della categoria EP, ai sensi dell'art. 75 c. 5 e dell'art. 76 c. 4 del CCNL Comparto Università 2006-2008, è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* del personale tecnico-amministrativo vigente nel tempo.

Art. 5

Erogazione delle retribuzioni

La retribuzione di risultato, il cui importo non può superare il 30% della retribuzione di posizione, viene corrisposta con la prima rata stipendiale utile, dopo la conclusione del processo di valutazione, insieme alla parte variabile della retribuzione di posizione.

Art. 6

Disposizioni finali

Per quanto non previsto nel presente regolamento, si applicano le disposizioni dei CCNL di comparto e dei CCI vigenti.