



# Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Numero e data di repertorio, protocollo, UOR e classificazione attribuiti dal sistema di gestione informatica dei documenti

## **Regolamento per la disciplina degli incarichi a termine di natura specialistica o professionale ex art.87 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca - Sez. Università 2019-2021**

### **Art.1 - Oggetto**

1. Il presente regolamento disciplina l’attribuzione -ai dipendenti appartenenti all’Area dei Funzionari- degli incarichi a termine di natura specialistica e professionale ai sensi dell’art.87 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca - Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie periodo 2019-2021, conferiti, con atto scritto e motivato, dal Direttore Generale o dai Dirigenti al fine di valorizzare la professionalità del personale ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio.
2. Trattasi di incarichi che, connessi a un qualificato e specifico contributo su processi e/o attività, pur rientrando nell’area contrattuale di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi, ovvero richiedano specializzazione, con attribuzione di relativa indennità di posizione specialistica e professionale.

### **Art.2 - Attivazione posizione**

1. Il Direttore Generale e/o Dirigenti e/o coloro che sono investiti di poteri dirigenziali e gestionali, qualora le esigenze lavorative ed organizzative lo richiedano, possono proporre di attivare un incarico a termine, rinnovabile, di cui all’art.1, per un periodo non superiore a tre anni per specifiche responsabilità.
2. Compete al Direttore Generale la valutazione della proposta ricevuta e, in caso di accoglimento di quest’ultima, la conseguente attivazione della procedura attraverso un avviso interno per l’attribuzione dell’incarico predetto.
3. Tale attivazione è correlata generalmente a:
  - ✓ obblighi derivanti da disposizioni normative e/o regolamentari;
  - ✓ responsabilità di progetti/processi definiti dal Piano della performance od anche da disposizioni degli Organi;
  - ✓ responsabilità di attività specifiche finalizzate a precisi compiti che per l’entità delle attività non possono essere poste interamente in capo al solo responsabile dell’ufficio e che richiedono una particolare specializzazione o esperienza professionale;
  - ✓ responsabilità di attività rispondenti a caratteristiche di fiduciarità, particolare richiesta di disponibilità, a fronte di imprevedibili necessità di presenza, intensità e numerosità delle attività.
4. Le candidature pervenute saranno valutate dal Direttore Generale che procederà, considerate le esigenze organizzative della struttura proponente e la necessità di garantire la continuità dell’azione amministrativa, ad individuare la professionalità più idonea a ricoprire l’incarico, tenuto conto, ai sensi del c. 5 dell’art.87 del CCNL predetto, dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura e alle caratteristiche dell’incarico da affidarsi.
5. In merito ai requisiti culturali, attitudini e capacità professionali, gli stessi saranno valutati facendo riferimento a quanto indicato nel CV dell’istante e relativa relazione motivazionale esplicativa della modalità con cui il candidato ritiene di svolgere l’incarico, in particolare avuto riguardo a:
  - possesso di professionalità, anche conseguente a specifici percorsi formativi;
  - esperienza maturata nella gestione di processi attinenti o affini.
6. Le caratteristiche dell’incarico saranno valutate in base alla complessità dello stesso.
7. È facoltà del Direttore Generale sottoporre a colloquio i candidati.
8. Il conferimento dell’incarico correlato alle posizioni di specifiche responsabilità/specializzazione è attribuito dal Direttore Generale mediante suo provvedimento che riconosce al dipendente l’indennità accessoria e la sua determinazione.
9. Per l’attribuzione di funzioni specialistiche al personale con rapporto di lavoro in regime di tempo parziale, l’Amministrazione, al fine di assicurare il buon andamento, l’efficacia e l’efficienza nella gestione dei servizi,

valuta la compatibilità di tale regime con i compiti e le responsabilità connesse all'incarico da conferire tenuto conto, ai fini dell'attribuzione dell'indennità, della prestazione oraria effettuata.

### **Art.3 - Indennità**

1. A tale personale è possibile riconoscere un'indennità per la posizione attribuita i cui valori sono ricompresi tra un minimo di € 1.033,00 ed un massimo di € 5.000,00 annui lordo prestatore per 13 mensilità, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente tenendo conto del livello di specializzazione e di professionalità, nonché della complessità richieste per l'espletamento dell'incarico.

2. Ai fini della corresponsione di un terzo della indennità attribuita, la valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base a criteri e procedure del sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, previa relazione dell'interessato valutata dal Direttore Generale o dal Dirigente (cfr. art. 87, c. 2 e 8 CCNL 2019-2021);

3. I criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità sono i seguenti:

- FASCIA I → € 5.000,00 a.l.  
attività caratterizzate da un forte livello di specializzazione/professionalità/ complessità;
- FASCIA II → € 4.000,00 a.l.  
attività caratterizzate da un distinto livello di specializzazione/professionalità/ complessità;
- FASCIA III → € 3.000,00 a.l.  
attività caratterizzate da un buon livello di specializzazione/professionalità/ complessità;
- FASCIA IV → € 2.000,00 a.l.  
attività caratterizzate da un apprezzabile livello di specializzazione/professionalità/ complessità;
- FASCIA V → € 1.033,00 a.l.  
attività caratterizzate da un sufficiente livello di specializzazione/professionalità/ complessità.

3bis. Le indennità -negli importi come determinati nel comma che precede- saranno erogate in funzione delle risorse effettivamente disponibili nella parte variabile del fondo trattamento accessorio dell'anno di riferimento.

4. Qualora il dipendente, nell'anno di attribuzione della posizione di specifica responsabilità, cessi dal servizio, effettui un passaggio di area a seguito di procedura di mobilità verticale o venga trasferito ad altra struttura dell'Ateneo, l'incarico precedentemente attribuito contestualmente termina e la relativa indennità viene parametrata al periodo di effettivo svolgimento.

5. Gli incarichi, inoltre, possono essere revocati, ai sensi dell'art.87, c.6 del predetto CCNL, con atto scritto e motivato a seguito di:

- ✓ Inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- ✓ Intervenuti mutamenti organizzativi;
- ✓ Valutazione individuale negativa;
- ✓ Violazione di obblighi che hanno dato luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità dovuta.