



Provincia di Foggia

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(ai sensi degli artt. 16, 17 e 18 del CCNL - Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022)

Approvato con Deliberazione del Presidente n.200 del 24/11/2023

INDICE

ARTICOLO 1	3
DISPOSIZIONI TRANSITORIE	3
ARTICOLO 2	3
AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ARTICOLO 3	3
ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	3
ARTICOLO 4	4
FUNZIONI E COMPETENZE	4
ARTICOLO 5	5
CONFERIMENTO DELL'INCARICO	5
ARTICOLO 6	6
REVOCA DELL' INCARICO	6
ARTICOLO 7	6
CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	6
ARTICOLO 8	7
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	7
ARTICOLO 9	8
VALUTAZIONE ANNUALE	8
ARTICOLO 10 DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI	8
ARTICOLO 11	8
RELAZIONI SINDACALI	8
ARTICOLO 12	8
DISPOSIZIONI FINALI	8

ARTICOLO 1 DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. Richiamata la previsione dell'art. 13, comma 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 la quale dispone che gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo III del CCNL 16/11/2022, ovvero dal 1° aprile 2023, sono - in prima applicazione – automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi EQ (art. 16 del CCNL 16/11/2022).
2. Al fine di dare attuazione agli obiettivi e progetti definiti con la programmazione annuale, contenuti nei documenti di programmazione (DUP, Bilancio e PIAO), gli incarichi di posizione organizzativa, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi EQ e in scadenza alla data successiva del 1° aprile 2023 possono, con efficacia transitoria e atto formale del Dirigente di riferimento, proseguire fino al 31 dicembre 2023.
3. L'Ente è pertanto chiamato ad adeguare l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative, oggi Elevate Qualificazioni, in tempo utile per porre a regime la nuova tipologia di incarichi EQ a decorrere dal 1° gennaio 2024.

ARTICOLO 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

4. Il presente Regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 16, 17 e 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16/11/2022.

ARTICOLO 3 ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ), di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL delle Funzioni locali 16.11.2022, sono previamente istituite dal Presidente della Provincia di Foggia, con l'assistenza del Segretario Generale e del Dirigente del Servizio Risorse Umane, per il necessario ed efficiente svolgimento della *mission* dell'Ente, sentiti i Dirigenti per i rispettivi Settori/Servizi/Uffici. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 16 comma 2 del CCNL 16.11.2022 richiedono:
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale.
3. Le suddette posizioni di lavoro possono essere affidate a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno e inquadrato nella medesima area ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.lgs. n. 267/2000 e sono distinte in due fasce:
- a. FASCIA A: posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedente elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario quali: lauree magistrali o del vecchio ordinamento o specialistica, master universitari, dottorati di ricerca oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
 - b. FASCIA B: posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, richiedente consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

ARTICOLO 4

FUNZIONI E COMPETENZE

1. Ai titolari degli incarichi di EQ di cui all'art. 2, comma 3, lett. a) del presente regolamento sono attribuite le seguenti funzioni e competenze:
- a. responsabilità in ordine allo svolgimento delle attività assegnate e al raggiungimento di specifici obiettivi secondo il sistema di programmazione dell'Ente;
 - b. elaborazione e redazione di atti aventi contenuto di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - c. studio, analisi, progettazione di interventi dell'Ente;
 - d. effettuazione di controlli interni o analoghi;
 - e. supporto al Dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
 - f. coinvolgimento e sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori;
 - g. proposta di valutazione del proprio personale, fatta salva la valutazione finale ad opera del Dirigente.
2. Ai titolari degli incarichi di EQ di cui all'art. 2, comma 3, lett. b) del presente regolamento sono attribuiti i seguenti livelli intermedi di responsabilità:
- a. responsabilità nella gestione delle attività e delle problematiche operative della struttura di assegnazione, nonché nel raggiungimento di specifici obiettivi secondo il sistema di programmazione dell'Ente;

- b. supporto al Dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
 - c. coinvolgimento e sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori;
 - d. proposta di valutazione del proprio personale, fatta salva la valutazione finale ad opera del Dirigente.
3. Il Dirigente può delegare ai titolari di incarichi di EQ le seguenti funzioni:
- a. attuazione degli obiettivi e dei programmi assegnati ai Dirigenti dagli Organi di governo, adottando i relativi atti e provvedimenti inerenti alla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al Servizio/Ufficio nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione;
 - b. direzione, coordinamento e controllo dell'attività degli Uffici che da essi dipendono, con gestione delle presenze e delle assenze del personale.

ARTICOLO 5

CONFERIMENTO DELL'INCARICO

1. L'incarico di EQ è di natura fiduciaria e sono conferiti dai Dirigenti dei Settori/Servizi/Uffici ai dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo triennio;
 - b. non aver procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo triennio;
 - c. insussistenza di condizioni ostative, previste dalla sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO per le aree e i procedimenti ad elevato rischio (salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto) e dall' art. 35bis del D.lgs. 165/2001;
 - d. insussistenza di casi di incompatibilità o inconferibilità di incarichi ai sensi del D.lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 da ultimo modificato con D.P.R. n. 81/2023.
2. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
 - a. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. dei titoli culturali e professionali posseduti;
 - c. delle funzioni ed attività da svolgere;
 - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisita.
3. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale tutti i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'EQ e appartenenti all'area professionale di riferimento presentano, a seguito di apposito avviso interno, il proprio curriculum formativo-professionale di cui il Dirigente tiene conto per il conferimento dello stesso.
4. I dipendenti che ne abbiano i requisiti possono presentare al massimo 3 domande di partecipazione per incarichi di EQ, entro il termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso interno.
5. L'incarico di EQ è conferito dal Dirigente del Settore/Servizio/Ufficio di riferimento, previa verifica della sussistenza dei requisiti di cui al comma 1 del presente articolo, con il supporto del Servizio Risorse Umane.

6. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione e risultato, attribuiti secondo i criteri, di cui agli artt. 6 e 7 del presente regolamento.
7. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di un anno e non superiore a tre anni sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
8. La durata dell'incarico deve comunque risultare legata alla programmazione annuale delle attività contenute nei documenti di programmazione (DUP, Bilancio e PIAO).
9. Per gli incarichi di durata inferiore ad un anno, la retribuzione di posizione è frazionabile in rapporto al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico. La retribuzione di risultato è proporzionata, nell'importo massimo, alla retribuzione di posizione riproporzionata alla effettiva durata dell'incarico, tenendo anche conto di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

ARTICOLO 6 REVOCA DELL' INCARICO

1. La revoca o il mancato rinnovo dell'incarico di EQ comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
2. La revoca degli incarichi di EQ prima della scadenza, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a. Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo: si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni di lavoro di EQ nel Settore/Servizio/Ufficio o che ne modificano radicalmente le attribuzioni;
 - b. Valutazione negativa dell'attività svolta: la valutazione è negativa come definita dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - c. Inosservanza delle direttive impartite dal Dirigente di riferimento: l'inosservanza delle direttive impartite dal Dirigente deve essere accertata da parte del Segretario Generale e deve riferirsi a indicazioni che hanno un carattere strategico e un rilievo di interesse complessivo.
3. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

ARTICOLO 7 CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di EQ è determinata in base ai parametri di cui all'**ALLEGATO A)** del presente regolamento.
2. La proposta di graduazione e pesatura degli incarichi di E.Q. è formulata dai Dirigenti dei

Settori/Servizi/Uffici coadiuvati dal Segretario Generale e dal Dirigente delle Risorse Umane mediante l'attribuzione di un punteggio (**ALLEGATO B** del presente regolamento) assegnato ai parametri definiti al comma 1 del presente articolo. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

3. La proposta di graduazione e pesatura degli incarichi di E.Q. è sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione e alla valutazione del Presidente della Provincia di Foggia. Il Presidente della Provincia di Foggia, sentiti i Dirigenti per i rispettivi Settori/Servizi/Uffici e coadiuvato dal Segretario Generale e dal Dirigente del Servizio Risorse Umane, procede - con atto formale - alla istituzione degli incarichi E.Q.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono graduati in due fasce retributive (A e B) nell'ottica dell'opportuna differenziazione collegata al grado di responsabilità, professionalità e complessità richiesto da ciascun incarico, a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del Settore/Servizio/Ufficio, come di seguito indicato:
 - a. Fascia A: punteggio da 95 a 100;
 - b. Fascia B: punteggio da 85 a 94.

ARTICOLO 8

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di E.Q. è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione e in relazione alle risorse disponibili.
3. L'Ente definisce, in sede di contrattazione decentrata integrativa e nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.
4. L'affidamento di un incarico ad *interim* ad un titolare di E.Q. comporta l'attribuzione di un ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento ad *interim*.

ARTICOLO 9

VALUTAZIONE ANNUALE

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di E.Q. sono soggetti a valutazione annuale secondo le modalità e i criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione positiva attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare di E.Q.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

ARTICOLO 10

DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

1. I Dirigenti dei Settori/Servizi/Uffici possono delegare al personale titolare di incarichi di E.Q. l'esercizio di specifiche proprie competenze, compresa l'adozione di atti e provvedimenti, anche a rilevanza esterna, ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.
3. Il delegante è responsabile della vigilanza sulla gestione da parte del delegato e adotta i provvedimenti di indirizzo e direzione ritenuti opportuni.
4. La delega di funzioni dirigenziali è revocabile in ogni tempo a discrezione del delegante.
5. L'esercizio delle competenze delegate non produce alcun effetto costitutivo di diritti relativi all'inquadramento giuridico o di natura retributiva fondamentale. Il maggior onere è considerato nell'ambito della valutazione dei risultati dell'incarico di E.Q. Non si applica, in ogni caso, l'art. 2103 c.c.

ARTICOLO 11

RELAZIONI SINDACALI

1. Il contenuto del presente regolamento è oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'Ente o dei soggetti sindacali, di confronto per le parti relative al conferimento, alla revoca ed alla graduazione degli incarichi di posizione organizzativa (art. 5, comma 3, lett. d) ed e) del CCNL 16.11.2022.

ARTICOLO 12

DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente regolamento revoca e sostituisce il regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 86 del 03.06.19 e relative successive modifiche e integrazioni.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei ventigi contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio dell'Ente e nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto-sezione di 2° livello "Atti generali".

ALLEGATO A

Criteria per la graduazione della retribuzione di posizione-pesatura per i titolari di incarichi di EQ

Criteria di pesatura	Punteggio
<i>a) Attinenza con gli indirizzi strategici dell'Ente e collegamento funzionale con l'organizzazione della macchina amministrativa</i>	(fino a max 20 punti)
<i>b) Complessità della normativa di riferimento con conseguente grado di esposizione al rischio di errori da cui possa scaturire una diretta responsabilità</i>	(fino a max 16 punti)
<i>c) Complessità delle relazioni gestite interne ed esterne</i>	(fino a max 16 punti)
<i>d) Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti (inversamente proporzionale al livello)</i>	(fino a max 16 punti)
<i>e) Eterogeneità delle attività coordinate</i>	(fino a max 16 punti)
<i>f) Multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie (giuridiche, contabili, tecniche, organizzative, gestionali) per l'espletamento del ruolo ricoperto</i>	(fino a max 16 punti)
<i>Totale generale</i>	Max 100

FASCIA