AZIENDA SPECIALE CONSORTILE

PER LA GESTIONE ASSOCIATA DELLE POLITICHE SOCIALI
NEI COMUNI DELL'AMBITO TERRITORIALE N.A1
Ariano Irpino (AV) - P.IVA 02706910649
consorzioa1@legalmail.it – 0825/872441

Regolamento relativo alle posizioni di lavoro di elevata qualificazione, nel rispetto della disciplina prevista dagli artt.16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, triennio 2019/2021.

Regolamento relativo alle posizioni di lavoro di elevata qualificazione, nel rispetto della disciplina prevista dagli artt.16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, triennio 2019/2021.

Premesso:

Che nel rispetto del CCNL del personale del comparto delle funzioni locali del 16 novembre 2022, articolo 13, comma 3 "gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

Che nel rispetto del medesimo CCNL del personale del comparto delle funzioni locali del 16 novembre 2022 nell'applicazione:

_ dell'articolo 16 "gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL".

_ dell'articolo 17 che regola la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di EQ;

_ dell'articolo 18 che definisce i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di EQ

Considerato, altresì:

Che con precedente deliberazione del CDA nr. 34 del 14/06/2019 l'ente ha adottato un Regolamento delle Aree delle Posizioni organizzative.

Che con deliberazione nr. 02 del 16/02/2023 sono conferiti dall'organo, gli indirizzi relativi alla determinazione di criteri di graduazione della retribuzione di posizione del Direttore generale dell'ente, nonché ai Responsabili delle direzioni di area organizzativa, nell'applicazione delle regolazioni contenute nel CCNL del 16 novembre 2022 del personale del comparto Funzioni locali.

Che con la deliberazione nr. 84 del 13/12/2023 sono stati approvati dal CDA Regolamento dei concorsi e relativi allegati A_ Titoli di studio ed abilitazioni professionali richiesti per l'accesso agli impieghi_ declaratoria delle attività e B_ Materie e prove d'esame nei concorsi banditi dall'amministrazione.

Dato atto:

Che risulta necessario attuare una revisione del Regolamento Aree delle Posizioni organizzative adottato con precedente deliberazione del CDA nr. 34 del 14/06/2019 attesa l'esigenza di aggiornare le previgenti regolazioni ivi contenute alla nuova disciplina recata dal CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022**.**

Che agli effetti dell'approvazione del presente regolamento sono conseguentemente modificate, aggiornate ed integrate le parti attenenti del Regolamento di organizzazione degli uffici, dei servizi e del personale adottato con deliberazione del CDA n. 66 del 17 novembre 2015.

Articolo.1_Pemesse.

Premesse e narrativa formano parte integrante e sostanziale del presente atto.

Articolo.2_ Oggetto.

Il presente atto regola, nel rispetto della disciplina recata dall'articolo 16 e successivi del vigente CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022, istituzione e conferimento degli incarichi relativi alle posizioni di lavoro di elevata qualificazione e valutazione dei titolari di tali posizioni nonché graduazione della relativa retribuzione di posizione e di risultato.

Le posizioni di lavoro di elevata qualificazione sono distinte nelle seguenti tipologie:

a_ posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

b_ posizione di responsabilità 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.

Gli incarichi regolati dal presente atto possono essere affidati a personale interno inquadrato nell'area dei Funzionari dell'EQ, ovvero a personale esterno, inquadrato nella medesima area.

Articolo.3_ Modello organizzativo.

La strategia adottata dall'amministrazione relativamente allo sviluppo del proprio capitale umano ancora la gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dei servizi a modello organizzativo del project management e risultati attesi di "valore pubblico".

Piano triennale dei fabbisogni di personale e programma occupazionale allegati al Piao_ Piano integrato di attività e organizzazione, definiscono modello organizzativo dello sviluppo strategico del capitale umano in funzione della generazione di "valore pubblico ".

Gli stessi documenti di programmazione definiscono impianto delle responsabilità e competenze del sistema locale di welfare, individuando le risorse organizzative delle azioni di relativo sistema del servizio sociale professionale territoriale e del segretariato sociale, unità operative elementari dei sevizi sociali e sociosanitari e uffici amministrativi, finanziari e tecnici, nonché le unità responsabili di posizioni organizzative e funzioni di significativa importanza e responsabilità, organizzate, affidate conseguentemente ad espressa delega di funzioni del direttore generale.

Le unità del personale assegnatarie di unità operativa elementare assumono diretta responsabilità di risultato in relazione alla gestione tecnica e amministrativa dell'intervento nonché dei programmi di spesa allo stesso riferiti, realizzando l'istruttoria e redigendo ogni provvedimento relativo a accertamento di entrate, impegno ovvero programma di spesa, liquidazione e pagamento relativo alle obbligazioni perfezionate ed agli adempimenti del trattamento dei dati personali dei destinatari finali delle relative prestazioni.

Le unità titolari di posizioni organizzative e di funzioni di significativa importanza e responsabilità, hanno responsabilità amministrative di prodotto e risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative loro affidate.

Ai titolari di direzione di area organizzativa ed al personale assegnatario di funzioni di significativa importanza e responsabilità sono riconosciute retribuzione di posizione e di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Articolo.4_ Posizioni di lavoro di elevata qualificazione.

Nelle disposizioni della Legge 7 agosto 1990, n. 241, articolo 4, comma 1, ove non sia direttamente stabilito per legge o per regolamento, le pubbliche amministrazioni sono

tenute a determinare per ciascun procedimento, l'unità organizzativa responsabile della relativa istruttoria, di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale. Le disposizioni adottate ai sensi del comma 1 sono rese pubbliche secondo quanto previsto dai singoli ordinamenti.

Lo Statuto, articolo 46, attribuisce la responsabilità gestionale dell'ente al Direttore generale, che opera assicurando il conseguimento dei risultati programmatici, sia in termini di servizio che in termini economici, sviluppando un'organizzazione idonea alla migliore utilizzazione delle risorse consortili.

Nel rispetto del vigente Regolamento degli uffici e servizi, articolo 4, comma 2, gli atti della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, della organizzazione delle risorse umane, strumentali e del controllo, ivi compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, sono di competenza del Direttore dell'azienda.

Compiti, competenze e responsabilità del Direttore generale corrispondono alle stesse attribuzioni dei dirigenti disciplinate dal D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, articolo 107, nonché alle ulteriori funzioni delegate dal titolare dell'ente.

Lo Statuto, articolo 40, prevede ulteriori figure dirigenziali preposte alla direzione dei servizi cui sono attribuite funzioni e responsabilità gestionali.

Titolari di direzione di area organizzativa e l'altro personale assegnatario degli uffici di funzioni di significativa importanza e responsabilità, di concerto col direttore generale, adottano anche con potere di firma, gli atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna, aventi natura prevalentemente tecnico-operativa e/o professionale correlate alle funzioni organizzative e specialistiche loro assegnate e, comunque, non riconducibili a competenze e responsabilità del Direttore generale.

Titolari di direzione di area organizzativa e altro personale assegnatario di funzioni di significativa importanza e responsabilità rispondono del raggiungimento degli obiettivi indicati nei documenti della programmazione, della correttezza amministrativa e copertura finanziaria degli atti e provvedimenti a rilevanza esterna adottati dai medesimi, nonché del prodotto e del risultato in relazione ai controlli dell'attività amministrativa e della gestione esercitati dagli organi di governo.

Le unità di personale sopra rappresentate operano rispettando indicazioni, istruzioni e obiettivi di missione e servizio assegnati dal direttore generale, disponendo degli atti della amministrazione interna di competenza necessari al raggiungimento dei risultati attesi.

Titolari di direzione di area organizzativa e l'altro personale assegnatario degli uffici di funzioni di significativa importanza e responsabilità rispondono degli obiettivi previsti dai documenti di programmazione e dell'attuazione degli indirizzi conferiti dagli organi di amministrazione e governo.

Gli incarichi dei responsabili di direzione delle aree organizzative e di funzioni di significativa importanza e responsabilità sono assegnati dal Direttore generale, con apposito provvedimento motivato, tenendo conto dell'attività e dei programmi da realizzare, dell'attitudine e della competenza professionale necessaria nonché sulla base dei risultati ottenuti dagli interessati nel corso delle gestioni precedenti.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di eventuale incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle suddette percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di

responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché della valutazione della performance individuale.

Articolo.5_ Avvisi di selezione delle posizioni di elevata qualificazione.

Relativamente alle selezioni del Direttore generale, dei responsabili di direzione delle aree organizzative e titolari di funzioni di significativa importanza ed elevata responsabilità, l'amministrazione procede, di norma, tramite emanazione di avviso interno pubblicato su INPA, sito istituzionale e nella relativa sezione di amministrazione trasparente, assicurando pubblicità e modalità che garantiscano requisiti di trasparenza, imparzialità, economicità e celerità della procedura.

Gli avvisi di selezione assicurano:

a_ adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare l'effettivo possesso dei requisiti professionali, attitudinali, nonché manageriali richiesti relativamente alle posizioni da ricoprire;

b_ rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

c_ composizione delle commissioni esaminatrici esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle stesse, che non siano componenti degli organi politici dell'amministrazione, che non ricoprano altre cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Le commissioni possono essere composte nonché integrate da psicologi, specialisti in materia di gestione delle risorse umane, e specialisti in ulteriori materie.

Alcune delle funzioni comprese nelle competenze dirigenziali di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 dell'articolo 17 del D.lgs. 165/2001, possono anche essere delegate per comprovate esigenze di servizio ai dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate.

L'amministrazione si riserva di procedere alla copertura dei posti dirigenziali, ovvero delle posizioni dell'alta specializzazione anche tramite le procedure di conferimento di tali incarichi previsti dal D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, articolo 110. In tal caso non si applicano le regolazioni recate dal primo capoverso del presente articolo e dai successivi articoli 6 e 7 del presente regolamento.

Gli avvisi di selezione regolati dal presente articolo sono emanati con provvedimento del Direttore generale dell'ente e stabiliscono, nel rispetto di criteri di uniformità, efficacia, economicità, pubblicità e trasparenza, requisiti e criteri di selezione dei candidati, nonché modalità e termini di presentazione della domanda di partecipazione da parte dei soggetti interessati.

Articolo.6_ Requisiti di partecipazione agli avvisi di selezione.

Possono partecipare alle selezioni disciplinate dal presente atto le unità del personale interno nel possesso dei requisiti sotto elencati:

1_ essere alle dipendenze dell'amministrazione procedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con impego pieno dell'orario lavorativo settimanale da almeno 12 mesi.

2_ essere alle dipendenze dell'amministrazione procedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con impego parziale dell'orario lavorativo settimanale da almeno 12 mesi dichiarando formalmente nella domanda di partecipazione di rientrare dal tempo parziale se individuati e prima dell'atto di nomina.

3_ essere inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4_ non essere stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni.

5_ non trovarsi in aspettativa o comando presso altra pubblica amministrazione.

Ai candidati alla selezione del Direttore generale oltre agli altri requisiti previsti dalla Statuto, articolo 35, è altresì, richiesto la comprensione nell'elenco dei direttori degli ambiti territoriali sociali formati agli esiti della manifestazione d'interesse emanata dalla Regione Campania nell'esecuzione della DGR del 13/12/2022 nr. 689.

Ai fini della partecipazione del personale interessato alle selezioni delle posizioni di lavoro della elevata qualificazione non è considerata prima assunzione la progressione verticale di carriera nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione né la provenienza per mobilità da altro ente pubblico, nella stessa categoria, fermo restando l'accertamento delle competenze culturali, amministrative e tecniche trasversali, delle relative capacità e attitudini manageriali e dell' esperienza detenute dai singoli interessati nelle materie degli avvisi di selezione.

Gli interessati nella domanda di partecipazione agli avvisi di selezione rendono una dichiarazione ai sensi del DPR 445/2000, articoli 46 e 47 attestando di possedere requisiti e tioli previsti dai medesimi avvisi di selezione.

I requisiti di partecipazione e relativi titoli devono essere detenuti dagli interessati al momento della presentazione della comanda di partecipazione e se vincitori della selezione, all'atto di conferimento del relativo incarico.

Gli interessati non possono partecipare a più di 2 (due) avvisi di selezione.

Articolo.7_ Criteri e parametri di selezione dei candidati.

L'amministrazione attribuisce gli incarichi delle posizioni di lavoro della elevata qualificazione previa accertamento e valutazione delle competenze trasversali culturali, amministrative e tecniche, nonché delle capacità e attitudini manageriali e delle esperienze detenute dagli interessati nelle materie oggetto degli avvisi di selezione, da parte di apposita commissione esaminatrice.

Ai fini della selezione dei candidati alla occupazione delle posizioni di lavoro della elevata qualificazione si applicano i criteri, parametri e punteggi indicati nella tabella sotto riportata:

Criteri	**parametri**	**valutazione**	**punteggio**
1_ competenze culturali, tecniche e amministrative.	titoli formativi, abilitazioni professionali ed ulteriori attestati di formazione.	da curriculum si applicano le regolazioni riportate in all_1	massimo 30 punti
2_ esperienze di sevizio nelle PP.AA. e negli ordini o albi professionali di appartenenza.	servizio nelle PP.AA. e incarichi negli ordini e albi professionali.	da curriculum si applicano le regolazioni in all_1	massimo 30 punti
3_ competenze e capacità trasversali.	conoscenza relativa alla materia dell'incarico, nonché degli atti di programmazione, delle strategie e degli strumenti utilizzati dall'ente.	da colloquio si applicano le regolazioni in all_1	massimo 20 punti
4_ capacità e attitudini manageriali.	capacità gestionali ed organizzative in contesti professionali e sistemici.	da colloquio si applicano le regolazioni in all_1	massimo 20 punti
In totale			massimo 100 punti

Ai fini della attribuzione dei punteggi nella valutazione dei candidati da parte delle commissioni esaminatrici si applicano, altresì, parametri e sub_ criteri di assegnazione dei punteggi riportati nella tabella compiegata sotto All_1 del presente atto.

Gli avvisi di selezione stabiliscono, nel rispetto del presente atto, termini e modalità di convocazione e svolgimento dei colloqui destinati a valutare le competenze trasversali, capacità e attitudini manageriali dei candidati.

I candidati che non si presentino nei giorni, orari e sede indicati dagli appositi avvisi per lo svolgimento del colloquio, qualunque ne sia la causa, sono esclusi dalla selezione.

Nel caso della parità del relativo punteggio conseguito da uno o più dei candidati la scelta ricade sul candidato che dalle risultanze del colloquio tenuto con la commissione sulle capacità ed attitudini manageriali abbia conseguito un punteggio maggiormente elevato.

Nel caso di ulteriore parità di punteggio la scelta cade sul candidato appartenente al genere meno rappresentato nel personale della amministrazione.

Non sono considerate tutte le competenze ed esperienze professionali acquisite dai candidati nello svolgimento di eventuali incarichi di natura politica o sindacale ovvero derivanti da incarichi esercitati a qualunque titolo negli organi di governo delle pubbliche amministrazioni.

Articolo.8_ Commissioni esaminatrici.

L'amministrazione, decorsi i termini della presentazione delle candidature previsti dagli avvisi di selezione, nomina una commissione esaminatrice, formata in numero dispari da almeno tre componenti, incuso il presidente della medesima ed un relativo segretario.

Le commissioni esaminatrici nominate valutano mediante l'esame dei curricula presentati dai candidati le competenze professionali ed esperienze maturate dagli interessati anche in altre pubbliche amministrazioni, ovvero nei relativi ordini professionali di appartenenza e mediante colloquio le competenze trasversali, nonché sussistenza della attitudine e delle capacità manageriali richieste relativamente alle posizioni da ricoprire.

Le commissioni esaminatrici sono composte da personale interno, ovvero esterno all'ente, attingendo, un tal caso, dagli elenchi professionali formati dall'ente tramite avviso pubblico di manifestazione di interesse emanato con apposito provvedimento nr. 255 del 20/07/2023, alla stregua delle competenze ed esperienze professionali detenute dai soggetti presenti nei medesimi elenchi. Si applicano le norme vigenti in materia di genere.

Ai fini della valutazione delle attitudini e capacità manageriali richieste in relazione alle posizioni da ricoprire, delle commissioni fanno parte psicologi specialisti nella selezione delle risorse umane.

Non possono far parte delle commissioni esaminatrici coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi ovvero, cariche in partiti politici oppure organizzazioni sindacali, o soggetti che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le organizzazioni suddette, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la nomina o che abbiano avuto simili rapporti o che abbiano riportate condanne, con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Tale divieto si applica anche ai segretari delle commissioni.

Presidenti, componenti della commissione e relativi segretari, prima di ogni altro adempimento o altra attività procedurale, prendono visione dei candidati alla selezione e sottoscrivono, ai sensi del codice di procedura civile, art. 51, una personale dichiarazione attestante la insussistenza di qualunque causa di incompatibilità ed inconferibilità relativa all'accettazione dell'incarico, nonché l'inesistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziali tali da non permettere di essere imparziali.

Le suddette dichiarazioni unitamente ai curricula dei presidenti, dei commissari e dei relativi segretari sono pubblicate sul Sito istituzionale e relativa sezione di Amministrazione Trasparente.

Articolo.9_ Conferimento degli incarichi.

Le commissioni esaminatrici dalla valutazione dei curricula e risultanze dei colloqui sostenuti assegnano a ciascun candidato un relativo punteggio formulando una proposta di graduatoria di merito della relativa selezione da rimettere al Responsabile del procedimento per l'emanazione del provvedimento finale che dispone approvazione e pubblicazione della stessa graduatoria sul Portale InPA, Sito istituzionale e relativa sezione di Amministrazione Trasparente.

I soggetti vincitori delle selezioni sono ammessi alla sottoscrizione delle convenzioni disciplinanti funzioni, competenze, condizioni, termini e relativo compenso relativi allo svolgimento dell'incarico, sotto riserva di verifica dei requisiti e titoli che abbiano attestato di detenere ai fini della partecipazione alle procedure.

Articolo.10_ Formazione.

I titolari delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione si attengono agli obblighi formativi di 40 ore annuali.

Gli stessi si attengono ai contenuti dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 che prevede una formazione di almeno 16 ore, comprensiva dei moduli principali relativi a ambiti di leadership, transizione digitale/ecologica, trasparenza, anticorruzione e privacy ai quali si aggiunge l'obbligo di aggiornarsi ogni 5 anni con un corso della durata di 6 ore, in funzione dei suoi compiti in materia di salute e sicurezza, indipendentemente dal livello di rischio dell'attività svolta.

Gli stessi titolari sono tenuti monitorare la formazione continua del personale non dirigenziale oro assegnato assicurando che la medesima:

_ risulti allineata con gli obiettivi strategici delle amministrazioni

_ risulti efficace, generando impatto di valore pubblico.

I titolari delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione possono, altresì, partecipare a corsi formativi di livello universitario e master destinati ad acquisire specifiche competenze tecniche, gestionali e delle nuove tecnologie.

Articolo.11_ Durata degli incarichi, orario di servizio e ferie.

La durata degli incarichi delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione è di mesi 12 decorrenti dalla stipula della relativa convenzione, prorogabile nel triennio per uguale o diverso periodo, fermo restando che la durata relativa alla proroga non superi la durata del mandato dell'organo di amministrazione.

Agli incarichi delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione si applica il principio della rotazione, fatte salve eventuali acclarate situazioni di funzioni tecniche_ professionali, amministrative, infungibili, motivate dall'organo responsabile dell'amministrazione.

I titolari delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione pur non condizionati all'osservanza dell'orario di servizio del personale non dirigenziale, assicurano la presenza presso gli uffici adeguando la loro prestazione alle esigenze di servizio ed organizzative dell'ente. Gli stessi titolari comunicano al Presidente del CDA e al direttore generale gli orari di presenza presso gli uffici dell'ente ed utilizzano il sistema di rilevazione delle presenze usato dall'amministrazione. Gli orari di servizio comunicati possono essere di volta in volta modificati in accordo col Presidente del CDA e Direttore generale dell'ente.

L'amministrazione, per specifiche esigenze organizzative, si riserva, ove necessario, di conferire l'incarico a personale a tempo parziale dell'orario settimanale di servizio non inferiore al 50% del tempo pieno.

L'amministrazione, nei casi di personale in regime dell'orario di sevizio settimanale a tempo parziale, mediante semplice comunicazione ha facoltà in qualunque momento di revocare l'incarico riassegnando lo stesso a altro soggetto con regime orario settimanale di tempo pieno previa emanazione di nuovo avviso di selezione.

I titolari delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione hanno diritto a un periodo annuale di ferie la cui durata è stabilita dal relativo CCNL che deve essere programmato tenendo conto delle esigenze di servizio, nonché preventivamente comunicata, permettendo all'amministrazione di verificarne la conciliabilità con le necessità della stessa.

I titolari delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione organizzano le rispettive ferie tenendo conto delle priorità del servizio, garantendo la continuità dei procedimenti e delle relative attività, presentando un relativo piano ferie, autorizzato per iscritto dalla Unità responsabile del personale e dal Direttore generale.

Per ogni altro aspetto in materia di ferie non considerato dal presente articolo si rinvia all'orientamento applicativo AFL 12 dell'ARAN.

Articolo.12_ Retribuzione.

Ai titolari delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione, in aggiunta al relativo trattamento stipendiale sono corrisposte retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per tredici mensilità, cosi come previste dal vigente CCNL del comparto funzioni locali.

Tale trattamento retributivo assorbe le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso quello del lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 lordi per tredici mensilità, rispettando lo stesso principio di graduazione di ciascuna posizione regolato dal presente atto.

La retribuzione di risultato è corrisposta entro una quota non superiore al 15% delle risorse destinate alla retribuzione di tutti gli incaricati delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione.

Qualora i titolari delle posizioni di lavoro della elevata qualificazione siano in regime di impiego parziale dell'orario di sevizio settimanale, le retribuzioni di posizione e risultato sono corrisposte in misura proporzionale al regime di orario adottato.

L'ente regola la graduazione della retribuzione di posizione, spettante a ciascuno degli incaricati, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun singolare incarico nel rispetto dei criteri di pesatura definiti dal successivo articolo.

Articolo.13_ Principio di graduazione e criteri della pesatura.

L'amministrazione col presente atto definisce nelle previsioni del vigente CCCN del comparto Funzioni locali, articolo 17, rispettando un Principio di graduazione, i criteri della pesatura applicabili ai fini della determinazione della retribuzione di posizione dei titolari delle posizioni di lavoro della elevata qualificazione.

I criteri individuati sono gli stessi sotto elencati:

1_ complessità, intensità ovvero trasversalità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte nei procedimenti attinenti la funzione assegnata. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività sia qualitativa che quantitativa dei rapporti con "clienti interni" e portatori di interessi diffusi "stakeholders".

2_ complessità operativa/organizzativa riguardante la composizione della struttura operativa della quale i titolari delle posizioni di lavoro di EQ sono responsabili (si tiene conto del numero delle risorse organizzative assegnate all'unità organizzativa e della qualificazione delle stesse);

3_ complessità dei processi decisionali riferiti alle fasi procedimentali da porre in essere per arrivare all'emanazione del provvedimento finale (tempi da rispettare e complessità dell'istruttoria).

4_ attività soggetta ad un rischio di contenzioso (incidenza del provvedimento finale nei confronti del destinatario interno o esterno in relazione agli interessi coinvolti);

5_ responsabilità finanziaria commisurata all'entità delle entrate e alle spese gestite, compreso anche il rispetto della tempistica dei pagamenti.

Ai fini del calcolo della retribuzione di posizione di ciascun titolare di posizione della EQ, si applica lo stesso sistema di analisi ripotato in All_2 che del presente atti forma parte e sostanziale.

L'amministrazione nel rispetto del vigente CCCN del comparto Funzioni locali, articolo 17, comma 4, destina alla retribuzione di risultato delle posizioni di lavoro della EQ una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio relativo ordinamento applicando ai fini della misurazione della performance criteri e strumenti di pesatura indicati dal relativo Piao_ Piano integrato di attività ed organizzazione.

Articolo.14_ Espletamento degli incarichi e convenzioni.

I vincitori delle selezioni sono ammessi alla sottoscrizione delle convenzioni definite nel rispetto degli schemi allegati ai relativi avvisi emanati dall'amministrazione.

Le convenzioni disciplinano, nel rispetto del presente atto, natura, condizioni, durata, svolgimento e compenso del relativo incarico, nonché le cause di revoca e/o di decadenza dallo stesso. Le convenzioni possono individuare obiettivi strategici e gestionali specifici, nonché risultati attesi.

Le convenzioni, altresì, definiscono mezzi, personale e risorse finanziarie assegnate ai titolari delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione.

Le attività previste dalle convenzioni sono prestate dai titolari delle posizioni di lavoro della elevata qualificazione, rispettando criteri di uniformità e correttezza dell'azione amministrativa, nonché di efficacia gestionale assicurando adeguato coordinamento delle risorse umane e degli altri mezzi organizzativi in assegnazione.

I titolari delle posizioni di lavoro della elevata qualificazione esercitano gli incarichi loro conferiti con diligenza, nel rispetto dei documenti di programmazione e degli indirizzi degli organi di governo, nonché coerentemente agli obiettivi e istruzioni assegnati dal Direttore generale. Gli stessi, sulla base dei compiti ed obiettivi loro assegnati, adottano ogni provvedimento o altro atto rilevanza esterna, rientrante nell'area di loro competenza non direttamente riconducibili alle attribuzioni del direttore generale.

Per ogni altra competenza od adempimento non disciplinati dal presente atto trovano applicazione disciplina e regolazioni previste dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Articolo.15_ Decadenza e revoca.

L'amministrazione esegue le verifiche formali e sostanziali relativamente a requisiti e titoli che gli interessati abbiano attestato di detenere ai fini della partecipazione alle selezioni e del conferimento dei relativi incarichi.

Gli interessati decadono dagli incarichi agli stessi conferiti e dai conseguenti benefici ove dalle verifiche operate dall'amministrazione risultino accertate false dichiarazioni, non veritiere o produzione di false documentazioni relative ai requisiti e titoli dichiarati. Si applicano in materia le disposizioni previste del DPR 445/2000, dagli articoli dal 71 al 76.

L' incarico potrà essere revocato dall'organo competente dell'amministrazione prima della scadenza della convenzione con atto scritto, adeguatamente motivato, agli effetti di mutamenti organizzativi intervenuti o in conseguenza di una valutazione negativa della performance individuale.

Si applicano in materia di revoca le regolazioni del vigente CCNL del Comparto delle funzioni locali, articolo 14.

Articolo.16_ Impugnabilità, disposizioni finali e rinvii.

Il presente regolamento, gli atti di deliberazione e qualsiasi altro provvedimento correlato al sono impugnabili dai ricorrenti, entro 30 giorni dalla relativa pubblicazione esclusivamente mediante ricorso al competente

Tribunale amministrativo regionale per la Campania:

TAR Campania - Salerno

Indirizzo postale: Piazzetta S. Tommaso d'Aquino 3

Città: 84100 Salerno

Paese: Italia

Telefono: +39 089226496

FAX: +39 089253035

PEC: tarsa-segrprotocolloamm@ga-cert.it _ indirizzo non abilitato alla ricezione delle copie informatiche degli atti depositati ex art.136 comma 2 c.p.a.

Ove, relativamente alle materie del presente atto, siano introdotte innovazioni dalla contrattazione collettiva nazionale o da disposizioni legislative e normative successive, le regolazioni dello stesso sono automaticamente aggiornate alla disciplina applicabile più recente.

Per ogni aspetto non considerato dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni legislative e normative ed al vigente CCNL delle Funzioni locali, in quanto applicabili.

Articolo.17_ Informazione, pubblicità e allegati.

Il presente atto è rimesso alla RSU aziendale per la informazione prevista dal vigente CCNL delle Funzioni locali.

Del presente atto è data la pubblicazione previa informazione alla RSU aziendale tramite Sito istituzionale e relativa sezione di Amministrazione Trasparente.

Tali pubblicazioni sono ad ogni effetto e conseguenza di legge valevoli di notifica agli interessati. Dalla pubblicazione decorrono i termini della relativa impugnazione.

Formano parte integrante e sostanziale del presente avviso i compiegati:

All.1_ Criteri, parametri e sub_ parametri di assegnazione dei punteggi applicati dalle commissioni nella valutazione dei candidati nelle relative selezioni:

All.2_ Criteri di graduazione applicabili nella determinazione della retribuzione di posizione di ciascun titolare di incarico della EQ.

All.1_ Criteri, parametri e sub_ parametri di assegnazione dei punteggi applicati dalle commissioni nella valutazione dei candidati nelle relative selezioni:

Criterio	Parametro (*)	sub_ parametro	Punteggio
1_ Competenze culturali, tecniche e amministrative.	Titoli formativi	Diploma di laurea magistrale inerente la materia dell'incarico sulla base della relativa votazione conseguita	Fino a 8 punti max
		Diploma di laurea triennale inerente la materia dell'incarico sulla base della relativa votazione conseguita	Fino a 4 punti max
		Altro diploma di laurea magistrale non inerente la materia dell'incarico sulla base della relativa votazione conseguita	Fino a 2 punti max
		Altro diploma di laurea triennale non inerente la materia dell'incarico sulla base della relativa votazione conseguita	Fino a 1 punti max
		Abilitazione professionale attinente la materia oggetto dell'incarico	Fino a 5 punti max
		Dottorato di ricerca a prescindere dalla votazione conseguita.	Fino a 8 punti max
		Master Universitario di II^ Livello di durata annuale corrispondente a 1500 ore di cui almeno 60 nella materia oggetto dell'incarico sulla base della relativa votazione conseguita.	Fino a 4 punti max
		Master Universitario di I^ Livello di durata annuale corrispondente a 1500 ore di cui almeno 60 nella materia oggetto dell'incarico sulla base della relativa votazione conseguita.	Fino a 3 punti max
		Altre attestazioni di percorsi formativi attinenti a prescindere dalla votazione eventualmente conseguita.	Fino a 2 punti max
		altre attestazioni di percorsi formativi non attinenti a prescindere dalla votazione eventualmente conseguita.	Fino a 1 punti max
		Totale	**Fino a 30 punti max**
2_ Esperienze professionali	Servizio prestato nelle PP.AA. e nei rispettivi ordini professionali	Servizio prestato presso l'amministrazione di appartenenza con impiego a tempo indeterminato con responsabilità di UO nei servizi attinenti la materia dell'incarico	Fino a 10 punti max
		Servizio prestato in altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo	

		determinato della durata di almeno 3 mesi prestato nei servizi e uffici attinenti la materia dell'incarico	Fino a 10 punti max
		Incarichi della durata di almeno 6 (sei) mesi svolti in seno agli albi o ordini professionali di rispettiva appartenenza	Fino a 10 punti max
		Totale	**Fino a 30 punti max**
3_ Competenze e capacità trasversali.	Conoscenza della materia oggetto dell'incarico, nonché degli atti della programmazione, delle strategie e degli strumenti impiegati dall'ente dalle risultanze del colloquio con la commissione.	Conoscenza valutate basse	Fino a 5 punti max
		Conoscenza valutate di un livello medio.	da 6 a 15 punti max
		Conoscenza valutate di un livello elevato.	da 16 a 20 punti max
		Totale	**Max 20 Punti**
4_ Capacità e attitudini manageriali.		Capacità ed attitudini valutate di livello basso.	Fino a 5 punti max
		Capacità ed attitudini valutate di livello medio.	da 6 a 15 punti max
		Capacità ed attitudini valutate di livello alto.	da 16 a 20 punti max
		Totale	**Max 20 Punti**
Valutazione finale del candidato.		**Max 100 Punti**	

(*) Le commissioni esaminatrici nella attribuzione dei punteggi ai singoli candidati applicano i sub_ parametri ai quali consegue l'assegnazione del punteggio più elevato (p.e. ove siano detenuti sia un Master Universitario di I^ e sia di II^ Livello si attribuiscono esclusivamente 4 punti).

All.2_ Criteri di graduazione applicabili nel calcolo della retribuzione di posizione di ciascun titolare di posizione della EQ:

Budget complessivo assegnato alla retribuzione di posizione	Euro _____
Numero delle posizioni	nr._____
Valorizzazione economica minima (VE minima)	Euro 5.000,00
Formula applicata	Valorizzazione economica minima * numero delleposizioni
Budget residuo da ripartire	Euro _____
Parametri da utilizzare per il riparto del budget residuo	
Criteri	Punteggi
1_ trasversalità_ sono considerai gli aspetti qualitativi e la dimensione quantitativa dei rapporti con "clienti interni" e portatori di interessi diffusi "stakeholders".	da 1 a 3 punti
2_ complessità operativa ed organizzativa_ sono considerati numero delle risorse organizzative assegnate e qualificazione delle stesse	da 1 a 7 punti
3_ attività a rischio contenzioso_ sono considerati la incidenza dei provvedimenti di rilevanza esterna e dei relativi accertamenti nei confronti dei destinatati interni o esterni interessati.	da 1 a 5 punti
4_ responsabilità finanziaria _ sono considerati entità finanziaria dei procedimenti.	da 1 a 5 punti
5_ rilievo strategico_ sono considerati i risultati di valore pubblico discendenti dalle attività e relativi procedimenti.	da 1 a 5 punti
Totale	Punti _____

AZIENDA SPECIALE CONSORTILE
PER LA GESTIONE DELLE POLITICHE SOCIALI
NEI COMUNI DELL'AMBITO TERRITORIALE N.A1
Via Fontananuova - 83031 Ariano Irpino (AV)
P.IVA 02706910649

Deliberazione N. 53 del 11/11/2025

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Oggetto:	**Regolamento relativo alle posizioni di EQ, nel rispetto della disciplina prevista dal contratto funzioni locali (artt. 16-20) -Indirizzi e determinazioni.**

L'anno 2025, il giorno undici del mese di novembre, alle ore 18.30 presso la sede consortile in via Fontananuova ad Ariano Irpino, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda speciale consortile, convocato con avviso n. 6388 del 06/12/2025

Risultano presenti i seguenti componenti:

1	Augusto Morella
2	Marcello Cipriano
3	Angela La Porta
4	Luigia Solomita
5	Giovanna Pietrolà

Sono altresì presenti il Direttore generale dott. Vincenzo Solomita ed il Responsabile dei servizi finanziari dott. Raffaele Manganiello.

Assiste in qualità di segreteria verbalizzante la dott.ssa Roberta Giovannelli, dipendente dell'Ente.

Presiede l'Avv. Augusto Morella in qualità di Presidente del Cda, giusta nomina conferita con Delibera Cda n. 42 del 13.09.2023, il quale, accertata la presenza del numero legale dei componenti, invita il Consiglio a deliberare sull'argomento in oggetto.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal responsabile della UO del servizio interessato e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dei pareri di regolarità tecnica e regolarità contabile resi rispettivamente dal direttore generale dell'ente e del responsabile del servizio finanziario ai sensi dell'articolo 49 del D.lgs. 267/2000.

Premesso:

Che nelle previsioni del CCNL del personale del comparto delle funzioni locali del 16 novembre 2022, articolo 13, comma 3 “gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza;

Che nel rispetto del medesimo CCNL del personale del comparto delle funzioni locali del 16 novembre 2022 nell'applicazione:

_ dell'articolo 16 “gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL”.

_ dell'articolo 17 che regola la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di EQ;

_ dell'articolo 18 che definisce i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di EQ.

Considerato:

Che con precedente deliberazione del CDA nr. 34 del 14/06/2019 l'ente ha adottato un Regolamento delle Aree delle Posizioni organizzative.

Che con precedente deliberazione nr. 02 del 16/02/2023 sono conferiti dall'organo, gli indirizzi relativi alla determinazione di criteri di graduazione della retribuzione di posizione del Direttore generale dell'ente, nonché ai Responsabili delle direzioni di area organizzativa, nell'applicazione delle regolazioni contenute nel CCNL del 16 novembre 2022 del personale del comparto Funzioni locali.

Considerato, altresì:

Che risulta necessario attuare una revisione del Regolamento Aree delle Posizioni organizzative adottato con precedente deliberazione del CDA nr. 34 del 14/06/2019 attesa l'esigenza di aggiornare le previgenti regolazioni nello stesso contenute alla disciplina recata dal CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022**.**

Dato atto:

Che nelle previsioni del vigente CCNL del personale del comparto delle Funzioni locali, il suddetto Regolamento Aree delle Posizioni della EQ deve essere rimesso per la informazione alla RSU aziendale.

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi dal Direttore generale dell'ente e dal Responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs 267/2000, pareri FAVOREVOLI in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

DELIBERA

Di approvare premesse e narrativa che del presente deliberato costituiscono parte integrante e sostanziale;

Di adottare previo invio per la informazione alla RSU aziendale, il Regolamento relativo alle posizioni di lavoro di elevata qualificazione, nel rispetto della disciplina prevista dagli artt.16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL del personale del comparto Funzioni locali 16 novembre 2022, allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Di rendere atto che agli effetti dell'approvazione del presente regolamento sono conseguentemente modificate, aggiornate ed integrate le parti attinenti del Regolamento di organizzazione degli uffici, dei servizi e del personale adottato con deliberazione del CDA n. 66 del 17 novembre 2015.

Di rendere atto, che ove, nei tempi previsti dal CCNL, non prevenga da parte della RSU richiesta di confronto, lo stesso regolamento si intende approvato;

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18/08/2000 n. 2678;

Di pubblicare il presente atto in Albo pretorio dell'Ente;

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto:

IL PRESIDENTE — LA SEGRETARIA

f.to Avv. Augusto Morella — f.to dott.ssa Roberta Giovannelli

Firma omessa ai sensi dell'art.3, comma 2 del Decreto Legislativo n. 39/1993

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Direttore Generale, a norma dell'art.49, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267, come modificato dall'art. 3 comma 1 e dell'art.147 bis, comma 1 del D.lgs. 18 agosto 2000 n.267, introdotto con D.L. nr. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Direttore Generale
f.to dott. Vincenzo Solomita

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario, a norma dell'art.147 bis, comma 1 del D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267, introdotto con legge n. 174/2012, convertito in legge n. 2013/2012, esprime sulla presente proposta di deliberazione parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-contabile ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile del servizio finanziario
f.to dott. Raffaele Manganiello

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- Per decorrenza dei termini, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267
- Ai sensi dell'art.134,comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267

Per copia conforme ad uso amministrativo

Ariano Irpino,

IL RESPONSABILE
F.to