



# PROVINCIA DI BENEVENTO

**DISCIPLINA DEL CONFERIMENTO DELLA ELEVATA  
QUALIFICAZIONE – ART 16 E SS. CCNL 2019/2021**

Trasmesso ai sindacati con nota prot. n. 13750 di data 31.05.2023

Concertato con i sindacati in data 09.06.2023

Approvato con delibera del Presidente della Provincia n. <sup>174</sup> del 15.06.2023

## DISCIPLINARE PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Art.1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione

Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni seguenti, possono essere istituite posizioni di lavoro di elevata qualificazione, secondo la disciplina prevista dagli artt.16,17,18,19 e 20 del CCNL del 16 novembre 2022, triennio 2019/2021, relativo al personale del comparto "Funzioni locali".

Il Presidente, su proposta del Direttore Generale (o Segretario Generale in caso di assenza della figura del Direttore Generale), nel rispetto degli obiettivi gestionali dell'ente, istituisce posizioni di lavoro di elevata qualificazione (ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 16 e ss. Del CCNL 2019/2021 funzioni locali) ricadenti in una delle due categorie sottoriportate le seguenti caratteristiche:

- a) **POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ DI DIREZIONE DI UNITÀ ORGANIZZATIVE DI PARTICOLARE COMPLESSITÀ**, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa con responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative complesse (servizi); 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, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- b) **POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ CON CONTENUTI DI ALTA PROFESSIONALITÀ, 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.

**La categoria a), in particolare,** è caratterizzata da profili con 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

**La categoria b), in particolare** è caratterizzata da profili con ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti attività specifiche afferenti a settori in cui è necessaria una particolare abilitazione professionale e relativa iscrizione ad albi professionali

La Provincia di Benevento riconosce al proprio interno entrambe le posizioni di lavoro come previste dall'art. 16 del CCNL 2019-2021 Autonomie Locali.

#### **Art.2 – Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.**

La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico viene effettuata dall'OIV in collaborazione con il Direttore Generale (o Segretario Generale in caso di assenza della figura del Direttore Generale), sentiti i dirigenti, secondo i seguenti criteri che, per espressa previsione contrattuale, tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate dal dirigente con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

La metodologia si articola in fattori di valutazione che attribuiscono un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in graduazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico dell'incarico di Elevata Qualificazione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale (minimo 5.000,00 euro, massimo 18.000,00 euro).

Gli esiti della valutazione sono riportati nella scheda redatta in conformità al modello di cui all'**allegato A** al presente Disciplinare.

La scheda di cui al precedente comma è trasmessa, unitamente alla indicazione della fascia di appartenenza della elevata qualificazione e del corrispondente livello retributivo, entro 5 (cinque) giorni dal termine finale fissato per la pesatura, ai Dirigenti interessati che attivano la consequenziale procedura di conferimento dell'incarico.

**I. Articolazione della pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione in relazione a 6 fattori:**

- 1) **trasversalità delle competenze (complessità relazionale):** riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;
- 2) **complessità operativa ed organizzativa:** riguarda la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità e la complessità dei processi decisionali, come la complessità tecnico/professionale dei processi e delle attività, il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste e l'esigenza di coordinamento dei processi e delle attività.
- 3) **attività soggette a rischio/contenzioso e responsabilità finanziaria:** l'attività soggetta a rischio/contenzioso riguarda l'intensità e la rilevanza dell'incidenza dell'atto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti,

mentre la responsabilità finanziaria riguarda la firma su atti e documenti che comportino una diretta responsabilità di utilizzo di risorse dell'Ente a rilevanza esterna prevista da disposizioni;

- 4) **ampiezza e molteplicità di competenze professionali e specialistiche**: è considerato il grado elevato ed interdisciplinare di competenze professionali e specialistiche possedute;
- 5) **rilevanza strategica**: è considerata la rilevanza della posizione che richiede la predisposizione di atti e gestione di attività di primario livello strategico afferenti a molteplicità di contesti operativi;
- 6) **deleghe di funzioni dirigenziali**: è valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali e/o a rilevanza esterna che sia desumibile da atti formali di attribuzione e sia stata esercitata per almeno 6 mesi all'atto del conferimento dell'incarico.

## II. Fattori di pesatura e Incidenza

FATTORE	spiegazione	INCIDENZA
<b>1. Trasversalità delle competenze</b>	riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;	<b>15</b>
<b>2. Complessità operativa ed organizzativa</b>	riguarda la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità e la complessità dei processi decisionali, come la complessità tecnico/professionale dei processi e delle attività, il	<b>15</b>

	livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste e l'esigenza di coordinamento dei processi e delle attività	
<b>3. Attività soggette a rischio di contenzioso e responsabilità finanziaria</b>	l'attività soggetta a rischio/contenzioso riguarda l'intensità e la rilevanza dell'incidenza dell'atto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti, mentre la responsabilità finanziaria riguarda la firma su atti e documenti che comportino una diretta responsabilità di utilizzo di risorse dell'Ente a rilevanza esterna prevista da disposizioni;	<b>4</b>
<b>4. Ampiezza e molteplicità di competenze professionali e specialistiche</b>	è considerato il grado elevato ed interdisciplinare di competenze professionali e specialistiche possedute;	<b>15</b>
<b>5. Rilevanza strategica</b>	è considerata la rilevanza della posizione che richiede la predisposizione di atti e gestione di attività di primario livello strategico afferenti a molteplicità di contesti operativi	<b>8</b>
<b>6. Deleghe di funzioni dirigenziali</b>	è valutata la delega di funzioni con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali e/o a rilevanza esterna che sia	<b>3</b>

	desumibile da atti formali di attribuzione e sia stata esercitata per <b><u>almeno 6</u></b> mesi all'atto del conferimento dell'incarico	
--	---	--

Ad ogni fattore viene attribuito un punteggio graduato secondo la **scheda allegata sub A** al presente disciplinare.

### III. Graduazione degli incarichi di elevata qualificazione

GRADUAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
PUNTEGGI	VALORE
12 – 15	€ 5.000,00
16 - 19	€ 7.000,00
20 - 23	€ 8.000,00
23 – 26	€ 9.000,00
27 – 30	€ 10.000,00
31 – 34	€ 11.000,00
35 – 38	€ 12.000,00
39 – 42	€ 13.000,00
43 – 46	€ 14.000,00
47 – 50	€ 15.000,00
51 – 54	€ 16.000,00
55 – 57	€ 17.000,00
58 – 60	€ 18.000,00

Eventuali modifiche della struttura organizzativa o mutamenti sostanziali nelle caratteristiche proprie degli incarichi potranno comportare una riconsiderazione del livello di classificazione delle posizioni stesse ed una rideterminazione del valore delle singole retribuzioni.

La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente, per tredici mensilità.

Se la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente disciplinare supera l'ammontare delle risorse disponibili, le stesse sono ridotte

proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare , assicurando, comunque, il valore minimo di 5.000,00 euro.

### **Art. 3 – Procedura di conferimento degli incarichi di elevata qualificazione.**

Definite le Aree di Elevata Qualificazione da parte dell'OIV con la collaborazione del Direttore Generale e sentiti i dirigenti, il Dirigente del Settore procede, con propria determinazione, all'affidamento degli incarichi pubblicando apposito avviso pubblico di selezione interna destinato ai dipendenti della Provincia assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Possono partecipare alla selezione

- a) i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione full time.
- b) i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con contratto part-time, purchè dichiarino formalmente all'interno della domanda di rientrare dal part time se individuati e prima dell'atto di nomina.

I dipendenti interessati possono partecipare ad un **massimo di 3 avvisi** per il conferimento di incarichi di elevata qualificazione.

**I dipendenti di cui sopra devono essere in servizio da almeno un anno** presso la Provincia di Benevento, qualora trattasi di prima assunzione. Non è considerata prima assunzione la progressione verticale in carriera. né la provenienza per mobilità da altro Ente nella stessa categoria. Anche i dipendenti provenienti da altri Enti per mobilità devono possedere la stessa anzianità di servizio nella stessa categoria, che può essere stata acquisita in tutto o in parte nell'Ente di provenienza o in altri Enti, fermo restando la necessità dell'accertamento, in fase di assegnazione della elevata qualificazione, dei requisiti culturali, attitudini, capacità ed esperienza acquisiti nella mansione specifica.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti che si trovano in aspettativa, in comando o che abbiano subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni.

Per l'applicazione del principio di rotazione ordinaria degli incarichi ad elevata qualificazione, non possono partecipare alla selezione i dipendenti che hanno svolto la mansione di ex Posizione Organizzativa, di quello stesso SERVIZIO per cui è selezione, laddove i procedimenti ad esso afferenti siano classificati dall'ultimo PTCP approvato e da apposita determina del Responsabile per la prevenzione della corruzione adottata su segnalazione del dirigente come **A RISCHIO DI CORRUZIONE (MOLTO ALTO)**.

L'avviso esplorativo è redatto per singolo settore dal dirigente di riferimento sulla base dello schema di cui **all'allegato C)** al presente disciplinare ed inviato a tutti i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati.

L'avviso dovrà essere prontamente trasmesso dal Dirigente anche al Servizio gestione giuridica del personale.

La domanda, redatta secondo il **modello allegato D** al presente disciplinare, indirizzata al Dirigente di settore di riferimento, e per conoscenza la Servizio gestione giuridica del personale, dovrà essere redatta in carta libera e dovrà indicare obbligatoriamente l'incarico (o gli incarichi) di Elevata Qualificazione per il quale (i quali) il dipendente intende concorrere.

Dovrà poi essere presentata all'Ufficio Protocollo dell'Ente anche tramite invio alla PEC del protocollo generale.

A corredo della domanda di ammissione alla selezione i candidati potranno allegare i documenti utili per la selezione.

I candidati saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche proprie dell'incarico, sulla base dei seguenti criteri:

**1) REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI POSSEDUTI**

**punteggio max 50 punti:**

si riferisce al titolo di studio e professionale adeguato allo svolgimento delle funzioni assegnate in rapporto alla specificità dell'incarico, anche in relazione ai punteggi conseguiti, alle abilitazioni e iscrizioni ad albi professionali.

**2) STATO DI SERVIZIO**

**punteggio max 20 punti:**

si riferisce all'assenza di eventuali provvedimenti disciplinari e alle valutazioni di merito relative alla produttività/retribuzione di risultato conseguite nell'ultimo triennio.

**3) ESPERIENZA MATURATA E COMPETENZA TECNICA ACQUISITE NELLE MATERIE OGGETTO D'INCARICO**

**punteggio max 20 punti:**

Si riferisce

- a) **all'esperienza nel Settore/Servizio che si intende attribuire e/o nelle funzioni che si intendono assegnare**, alla competenza acquisita dal dipendente all'interno della struttura che bandisce l'avviso e/o delle strutture dell'ente, in qualità di ex PO o anche solo di apicale dell'ufficio, anche in relazione alle modalità manifestate nell'espletamento delle attività e compiti assegnati.
- b) alla **capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa anche mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale documentati.

**4) COLLOQUIO CONOSCITIVO E MOTIVAZIONALE**

**punteggio max 10 punti:**

Il colloquio avrà contenuto conoscitivo – motivazionale e verterà sulla esplorazione dell'attitudine all'esercizio delle funzioni dirigenziali/apicali con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- a) profili motivazionali di partecipazione alla selezione;
- b) visione ed interpretazione del ruolo da ricoprire ed, in specie, attitudine all'assunzione di compiti di elevata responsabilità ed autonoma capacità gestionale;
- c) orientamento all'innovazione organizzativa, alla deburocratizzazione dei rapporti, allo snellimento delle procedure e alle relazioni con l'utenza interna ed esterna;
- d) prefigurazione di azioni e comportamenti per l'assolvimento delle attribuzioni;
- e) lavoro di gruppo e processi motivazionali, ed, in specie, capacità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- f) valutazione delle prestazione del personale coordinato;
- g) leadership come strumento relazionale e produttivo;
- h) Capacità di gestione di sistemi incentivanti.

Acquisite le candidature entro il termine fissato in ciascun avviso (termine che deve essere il medesimo per tutti gli incarichi messi a selezione), il Dirigente procede alla valutazione dei candidati che consiste nell'analisi del curriculum e in un colloquio finale, da effettuarsi entro il termine di sette giorni dalla ricezione delle domande. Terminata la fase valutativa, viene redatta apposita graduatoria la cui durata coincide con quella dell'incarico, come definita nel successivo articolo 6.

**Art. 4 – Conferimento degli incarichi di elevata qualificazione.**

Gli incarichi sono attribuiti ai candidati che abbiano riportato il punteggio più elevato nella graduatoria redatta per ogni singolo Settore e per ciascuna elevata professionalità individuata per i singoli servizi come da organigramma, ai sensi del precedente articolo 3, sulla base dei criteri in esso indicati.

A parità di punteggio, l'incarico è attribuito al dipendente che ha conseguito un punteggio medio più elevato nell'ultimo triennio, con riferimento alla valutazione della performance. In caso di ulteriore parità di punteggio, l'incarico è attribuito al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella ex categoria D.

L'incaricato di profilo di elevata qualificazione può rinunciare all'incarico, in qualsiasi momento, formalizzando apposita richiesta debitamente motivata, nel rispetto dei termini di preavviso di cui al successivo articolo 7. In tale ipotesi, il Dirigente interessato provvede alla sostituzione del funzionario rinunciante mediante scorrimento della graduatoria concernente il servizio in questione.

Nell'atto di conferimento dell'incarico, che assume la forma del decreto dirigenziale, sono riportate le tipologie di procedimenti amministrativi caratterizzanti l'incarico, la durata e la fascia retributiva.

Tale decreto è trasmesso, entro 3 (tre) giorni dalla relativa adozione, al Servizio gestione giuridica del personale.

In caso di pubblicazione dell'avviso andata deserta due volte, il dirigente può assegnare la elevata qualificazione con proprio decreto direttamente al soggetto che ne abbia i requisiti.

Il comma precedente non si applica in fase di prima assegnazione all'entrata in vigore del presente Regolamento.

#### **Art. 5 – Competenze e condizioni dell'incarico. Trattamento economico**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato,

ed assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per lavoro straordinario previste dal vigente CCNL.

Ne costituiscono unica eccezione i trattamenti accessori indicati dall'art. 20 del CCNL 2019-2021 Enti Locali.

L'ente in caso di variazioni delle funzioni attribuite ai titolari di Elevata Qualificazione, ovvero ad un nuovo e diverso assetto organizzativo, può procedere ad una nuova graduazione delle stesse.

#### **Art. 6 - Durata dell'incarico**

L'incarico di ELEVATA QUALIFICAZIONE, salvo revoca o decadenza naturale, non può avere durata inferiore ad un anno e superiore ai tre anni. E' esclusa qualsiasi forma tacita di rinnovo o di proroga.

Annualmente il mantenimento del possesso dei requisiti può essere oggetto di verifica.

L'incarico cessa in caso di ristrutturazioni dell'organico o dell'organigramma dell'ente a mezzo apposite delibere presidenziali.

L'incarico può essere rinnovato, alla scadenza, con provvedimento motivato assunto secondo le forme di cui al precedente articolo, secondo quanto già disciplinato nell'art 2 comma 1 del presente disciplinare, fatto salvo l'aver già superato il periodo di tre anni.

In caso di rinnovo dell'incarico, non è necessario procedere alla procedura selettiva di cui al precedente comma.

Il rinnovo dell'incarico è di norma escluso qualora si tratti di servizio che si occupa di processi ad alto rischio corruttivo, per i quali vige l'obbligo di rotazione degli incarichi ai sensi del PTPCT. In questo caso si attivano le procedure di cui all'art. 3, ammettendo alla selezione tutti i funzionari dell'ente. Nei casi di competenze professionali specifiche o

infungibili, possono essere concesse deroghe al predetto divieto, sentito il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

L'incarico può essere prorogato nel caso in cui l'Ente sia in procinto di effettuare le nuove selezioni e/o di adottare atti di riorganizzazione della microstruttura

#### **Art. 7 – Revoca e decadenza dell'incarico**

Il Dirigente del settore può revocare l'incarico di elevata qualificazione allorché al funzionario titolare sia irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione. Il provvedimento di revoca deve essere adeguatamente motivato in relazione alla gravità dell'illecito disciplinare commesso ed al conseguente venir meno della fiducia nei confronti dell'attività professionale svolta dal funzionario per l'Ente.

La revoca dell'incarico può essere, altresì, disposta, con provvedimento motivato, a seguito di valutazione negativa della performance individuale, della reiterata e documentata inosservanza grave delle direttive ricevute o in relazione a intervenuti mutamenti della struttura organizzativa.

I provvedimenti di revoca disciplinati dai commi precedenti sono sempre adottati previa acquisizione, in contraddittorio, delle osservazioni del funzionario interessato il quale, all'uopo, può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Decade dall'incarico, senza diritto di reintegro nella posizione, il titolare di elevata qualificazione comandato o distaccato presso altro Ente, collocato in aspettativa per svolgere altre attività o altri incarichi, ovvero collocato in congedo, al di fuori dei casi di congedo di maternità o per motivi di salute.

Il titolare di elevata qualificazione può rinunciare all'incarico dandone adeguata comunicazione scritta e motivata al dirigente con un preavviso di almeno 30 gg

E' in ogni caso facoltà dell'Ente – differire il termine dell'incarico onde contemperare l'esigenza del dipendente con quella organizzativa fino ad un massimo di 60 giorni.

#### **Art. 8 – VACATIO dell'incarico di ELEVATA QUALIFICAZIONE - sostituzione**

In caso di vacatio temporanea del profilo di elevata qualificazione, lo stesso dirigente, per il periodo di vacatio del profilo potrà:

- a. avocare a sé in via prioritaria l'incarico;
- b. assegnare l'incarico ad interim ad altro titolare di elevata qualificazione al quale per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo, la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. L'interim assegnato ad altra elevata qualificazione non può superare il periodo di 12 mesi.

La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

Nella definizione delle citate percentuali il dirigente dovrà tener conto della complessità delle attività, e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.

- c. Al fine di garantire una maggiore efficienza ed economicità dell'Ente non possono essere attribuite ad uno stesso titolare di elevata qualificazione più di un interim contemporaneamente.

#### **Art. 9 – Assenza temporanea del titolare dell'incarico di ELEVATA QUALIFICAZIONE - sostituzione**

Nel caso di assenza del titolare di incarico di Elevata Qualificazione di durata inferiore a 30 giorni il Dirigente può procedere alla temporanea sostituzione del dipendente assente

ed assegnare la responsabilità dei procedimenti a dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione definendo la durata dell'incarico e valorizzando la prestazione a titolo di retribuzione di risultato.

Nel caso di assenza del titolare di incarico di Elevata Qualificazione di durata superiore ai 30 giorni il Dirigente può procedere alla temporanea sostituzione del dipendente assente ed assegnare, con le modalità previste dal precedente articolo 8 la responsabilità dei procedimenti a dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione definendo la durata dell'incarico e valorizzando la prestazione a titolo di retribuzione di risultato.

La sostituzione, in questo caso, è lo strumento necessario per consentire la continuità dell'azione amministrativa per casi di temporanea assenza o impedimento del titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione, che implica, per il sostituto, l'assunzione in prima persona delle responsabilità connesse all'ufficio del quale si assume la titolarità in via sostitutiva.

La presente tipologia di assegnazione temporanea di incarichi ad elevata qualificazione non attribuisce al sostituto il diritto alla assegnazione definitiva della stessa, che cessa automaticamente al rientro del titolare assente

#### **Art. 10 - Regime orario**

Per quanto si riferisce agli orari di lavoro, questi dovranno corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, consentire il buon andamento dei servizi provinciali.

Fermo restando il rispetto dell'articolazione dell'orario di servizio adottata dall'Ente, il dipendente titolare di incarico di elevata qualificazione assicura la propria presenza ed organizza il proprio tempo di lavoro secondo le esigenze della struttura cui è preposto per il migliore espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del dirigente, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Non essendo prevista la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, le ore lavorate non possono comunque dar luogo alla fruizione di riposi compensativi.

### **Art. 11 – Competenze e Contenuti del profilo - responsabilità**

I titolari di incarico di Elevata Qualificazione, per l'espletamento delle funzioni attribuite, nonché per il buon andamento e a garanzia dell'imparzialità dell'azione dei rispettivi uffici e delle attività loro preposte, sono responsabili:

- a) dell'osservanza delle direttive generali e dei programmi di massima formulati dagli organi competenti nonché dell'esecuzione degli atti degli organi stessi;
- b) dell'adempimento delle disposizioni loro impartite dai dirigenti;
- c) delle proposte di assunzione degli oneri di spesa e di liquidazione degli stessi;
- d) della proposta al dirigente di valutazione del personale assegnato e sottoposto;
- e) della proposta al dirigente di obiettivi di Piano della Performance
- f) del conseguimento dei risultati delle attività del Settore/Servizio cui sono proposti;
- g) dell'organizzazione ed utilizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate
- h) della partecipazione ad organi collegiali, commissioni, o comitati operanti in seno all'amministrazione.

In particolare con l'incarico di Elevata Qualificazione i titolari vengono individuati e nominati Responsabili dei procedimenti inerenti i rispettivi servizi/settori di appartenenza ai sensi dell'art. 5 della Legge 241/90 a cui competono i seguenti compiti, funzioni e responsabilità:

- il responsabile del procedimento esercita le attribuzioni contemplate dall'art. 6 della legge 241/1990 e svolge tutti gli altri compiti indicati nelle disposizioni organizzative e di servizio adottate dalla Provincia di Benevento.

Più precisamente esso:

- a) valuta ai fini istruttori le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimità ed i presupposti di fatto e di diritto del procedimento istruttorio;
- b) accerta d'ufficio i fatti, dispone il compimento di ogni atto istruttorio necessario e cura le comunicazioni, le pubblicazioni e le notificazioni;
- c) coordina e dirige l'attività degli addetti agli uffici coinvolti nell'istruttoria del procedimento;
- d) è Responsabile di tutte le operazioni e gli atti di sua diretta competenza, nonché della esecuzione dell'intero iter del procedimento a lui assegnato.

#### **Art. 12 - Modalità e criteri per la valutazione dei risultati.**

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Dirigente di riferimento sulla base di criteri e procedure predeterminate secondo il regolamento provinciale sul SMiVaP.

La valutazione del risultato è effettuata sulla base dei criteri previsti dal sistema per la misurazione e la valutazione della performance del personale non dirigente Provincia di Benevento.

Gli esiti positivi di tale valutazione danno titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, in misura proporzionale al punteggio conseguito ed in relazione al peso dell'incarico di Elevata Qualificazione.

#### **Art. 13 – Disposizioni finali.**

Il presente disciplinare si applica a decorrere dalla data di esecutività della rispettiva delibera di approvazione ed abroga il precedente "Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative" ed ogni altra norma con esso contrastante.

Nel caso in cui non sia nominato il Direttore Generale, le relative funzioni assegnate dal presente disciplinare sono esercitate dal Segretario Generale.

Per quanto non espressamente previsto nel presente disciplinare, si rinvia alle norme del CCNL vigente che disciplinano la materia.

**ALLEGATO A**

**SCHEMA DI PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**  
**(ARTICOLO 2 DEL DISCIPLINARE)**

Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

<b>FATTORE</b>	<b>Descrizione</b>	<b>INCIDENZA teorica – punteggio massimo</b>	<b>INCIDENZA REALE – PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>1. TRASVERSALITÀ DELLE COMPETENZE</b>	riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;	<b>15</b>	
<b>GRADUAZIONE</b>	<b>BASSA</b>	Bassa complessità e intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate  <b>Da 1 a 5</b>	
	<b>MEDIA</b>	Media complessità e intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate  <b>Da 6 a 10</b>	
	<b>ALTA</b>	Alta complessità e intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate  <b>Da 11 a 15</b>	
<b>2. COMPLESSITÀ OPERATIVA ED ORGANIZZATIVA</b>	Riguarda la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità e la complessità dei processi decisionali, come la complessità tecnico/professionale	<b>15</b>	

	dei processi e delle attività, il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste e l'esigenza di coordinamento dei processi e delle attività		
<b>GRADUAZIONE</b>	<b>BASSA</b>	<p>Semplice composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità</p> <p>Bassa complessità di processi decisionali, tecnico/professionale e delle attività, minimo livello di specializzazione richiesto (ossia ambito delle funzioni specialistiche richieste) e minima esigenza di coordinamento dei processi e delle attività</p> <p><b>Da PUNTI 1 a PUNTI 5</b></p>	
	<b>MEDIA</b>	<p>Abbastanza complessa la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità</p> <p>Media la complessità di processi decisionali, tecnico/professionale e delle attività, medio livello di specializzazione richiesto (ossia ambito delle funzioni specialistiche richieste) e media esigenza di coordinamento dei processi e delle attività</p> <p><b>Da PUNTI 6 a PUNTI 10</b></p>	
	<b>ALTA</b>	<p>Molto complessa la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità</p> <p>Alta la complessità di processi decisionali, tecnico/professionale e delle attività, medio livello di specializzazione richiesto (ossia ambito delle funzioni specialistiche richieste) e notevole esigenza di coordinamento dei processi e delle attività</p>	

		Da PUNTI 11 a PUNTI 15	
<b>3. ATTIVITÀ SOGGETTE A RISCHIO DI CONTENZIOSO E RESPONSABILITÀ FINANZIARIA</b>	l'attività soggetta a rischio/contenzioso riguarda l'intensità e la rilevanza dell'incidenza dell'atto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti, mentre la responsabilità finanziaria riguarda la firma su atti e documenti che comportino una diretta responsabilità di utilizzo di risorse dell'Ente a rilevanza interna / esterna prevista da disposizioni.	<b>MAX PUNTI 4</b>	
<b>GRADUAZIONE</b>	<b>BASSA</b>	Bassa incidenza dell'atto sui soggetti interni/esterni con grado di rilevanza "standard" dell'atto <b>PUNTI 1</b>	
	<b>MEDIA</b>	Alta incidenza dell'atto sui soggetti interni/esterni con grado di rilevanza "standard" dell'atto <b>DA PUNTI 2 A PUNTI 3</b>	
	<b>ALTA</b>	Elevata incidenza dell'atto all'interno/esterno ed elevato grado di rilevanza dell'atto <b>PUNTI 4</b>	
<b>4. AMPIEZZA E MOLTEPLICITÀ DI COMPETENZE PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE</b>	E' considerato il grado elevato ed interdisciplinare di competenze professionali e specialistiche possedute;	<b>MAX PUNTI 15</b>	

<b>GRADUAZIONE</b>	<b>BASSA</b>	Preparazione di base con cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro <b>DA PUNTI 1 A PUNTI 5</b>	
	<b>MEDIA</b>	Svolgimento di attività richiedenti un'elevata professionalità comportanti un discreto grado di autonomia operativa e una significativa capacità di adattamento normativo eterogeneo <b>DA PUNTI 6 A PUNTI 10</b>	
	<b>ALTA</b>	Svolgimento di attività di studio e ricerca, di consulenza specialistica, di supporto agli organi di governo, di vigilanza e di ispezione comportanti un alto grado di autonomia operativa e un'elevata capacità di adattamento ad un quadro normativo eterogeneo <b>DA PUNTI 11 A PUNTI 15</b>	
<b>5. RILEVANZA STRATEGICA</b>	E' considerata la rilevanza della posizione che richiede la predisposizione di atti e gestione di attività di primario livello strategico afferenti a molteplicità di contesti operativi	<b>MAX PUNTI 8</b>	
<b>GRADUAZIONE</b>	<b>BASSA</b>	Bassa rilevanza <b>Da PUNTI 1 a PUNTI 3</b>	
	<b>MEDIA</b>	Media rilevanza <b>Da PUNTI 4 a PUNTI 6</b>	
	<b>ALTA</b>	Alta rilevanza <b>Da PUNTI 7 a PUNTI 8</b>	
<b>6. DELEGHE DI FUNZIONI</b>	E' valutata la delega di funzioni con	<b>MAX PUNTI 3</b>	

<b>DIRIGENZIALI</b>	attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali e/o a rilevanza esterna che sia desumibile da atti formali di attribuzione e sia stata esercitata per almeno 6 mesi all'atto del conferimento dell'incarico		
<b>GRADUAZIONE</b>	<b>BASSA</b>	Delega di funzioni con firma solo all'interno e bassa rilevanza quali-quantitativa dei procedimenti/provvedimenti delegati <b>PUNTI 1</b>	
	<b>MEDIA</b>	Delega di funzioni con firma solo all'interno e alta rilevanza quali-quantitativa dei procedimenti/provvedimenti delegati <b>PUNTI 2</b>	
	<b>ALTA</b>	Delega di funzioni con firma all'esterno <b>PUNTI 3</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>			

Per ogni posizione organizzativa viene attribuito un punteggio rapportato alla graduazione di cui sopra.

Ad ogni punteggio corrisponde una fascia della retribuzione di posizione secondo la seguente tabella:

<b>GRADUAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	
<b>PUNTEGGI</b>	<b>VALORE</b>
12 - 15	€ 5.000,00
16 - 19	€ 7.000,00
20 - 23	€ 8.000,00
23 - 26	€ 9.000,00
27 - 30	€ 10.000,00
31 - 34	€ 11.000,00
35 - 38	€ 12.000,00
39 - 42	€ 13.000,00
43 - 46	€ 14.000,00
47 - 50	€ 15.000,00
51 - 54	€ 16.000,00
55 - 57	€ 17.000,00
58 - 60	€ 18.000,00

## ALLEGATO B

### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ARTICOLO 3 DEL DISCIPLINARE)

Punteggio massimo attribuibile: 100 punti		
<b>1 – REQUISITI CULTURALI MAX 50 PUNTI</b>	<b>Possesso di un titolo di studio inerente alla materia oggetto dell'incarico:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diploma di laurea magistrale</li> <li><input type="checkbox"/> Diploma di laurea triennale</li> </ul>	<b><u>fino a 30 punti:</u></b>
	<p style="text-align: center;"><i>(Oppure)</i></p> <b>Possesso di un titolo di studio non inerente alla materia oggetto dell'incarico:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diploma di laurea magistrale</li> <li><input type="checkbox"/> Diploma di laurea triennale</li> </ul>	<b><u>fino a 20 punti:</u></b>
	<b>Abilitazione professionale inerente alla materia oggetto dell'incarico</b>	<b><u>5 punti</u></b>
	<b>Possesso di attestati (vedi tabella titoli)</b>	<b><u>fino a 15 punti</u></b>
<b>2 – STATO DI SERVIZIO fino ad un MAX di 20 punti</b>	<b>ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI conclusisi con applicazione di una sanzione di qualsiasi tipologia nell'ultimo biennio precedente al biennio valido per l'accesso alla selezione</b>	<b>5 punti</b>
	<b>Oppure: PRESENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI conclusisi con applicazione di una sanzione di qualsiasi tipologia nell'ultimo triennio precedente al biennio valido per l'accesso alla selezione</b>	<b>0 punti</b>
	<b>valutazioni di merito relative alla produttività/retribuzione di risultato conseguite nell'ultimo triennio:</b>	<b>Fino a 15 punti:</b>
	Da 60 a 70 punti di valutazione	<b>3 punti</b>
	Da 71 a 80 punti di valutazione	<b>6 punti</b>
	Da 81 a 90 punti di valutazione	<b>9 punti</b>
Da 91 a 95 punti di valutazione	<b>12 punti</b>	

	Da 96 a 100 punti di valutazione	15 punti
3 – ESPERIENZA MATURATA E COMPETENZA TECNICA ACQUISITE NELLE MATERIE OGGETTO DI INCARICO fino ad un MAX di 20 punti	Esperienza e competenza maturata dal dipendente come titolare di ex Posizione Organizzativa/A.P.: <i>1 pt. per ogni anno fino ad un massimo di 5 pt</i>	<b>fino a 10 punti</b>
	Capacità di direzione e integrazione organizzativa maturata dal dipendente (a prescindere dalla titolarità di ex Posizione Organizzativa/A.P.): <i>1 pt. per ogni anno fino ad un massimo di 5pt</i>	
	Esperienza maturata dal dipendente nella ex categoria D in materie riconducibili a quelle di svolgimento: <i>0,5 punto per ogni anno di servizio in cat. D o periodo superiore ai sei mesi</i>	<b>fino a 5 punti</b>
	Esperienza maturata dal dipendente nella ex categoria D in materie non riconducibili a quelle di svolgimento dell’incarico: <i>0.5 punti per ogni anno di servizio nella ex cat. D o periodo superiore ai sei mesi</i>	<b>fino a 5 punti</b>
4 – COLLOQUIO fino ad un MAX di 10 punti	<p><b>Colloquio basato su:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• profili motivazionali di partecipazione alla selezione;</li> <li>• visione ed interpretazione del ruolo da ricoprire ed, in specie, attitudine all’assunzione di compiti di elevata responsabilità ed autonoma capacità gestionale;</li> <li>• orientamento all’innovazione organizzativa, alla deburocratizzazione dei rapporti, allo snellimento delle procedure e alle relazioni con l’utenza interna ed esterna;</li> <li>• prefigurazione di azioni e comportamenti per l’assolvimento delle attribuzioni;</li> <li>• lavoro di gruppo e processi motivazionali, ed, in specie, capacità di coordinamento di gruppi di lavoro;</li> <li>• valutazione delle prestazioni del personale coordinato;</li> <li>• leadership come strumento relazionale e produttivo;</li> <li>• Capacità di gestione di sistemi incentivanti.</li> </ul>	<b>fino a 10 punti</b>

**TABELLA TITOLI (fino ad un MAX di 15 punti)**

Dottorato di ricerca e/o Master Universitario di II^ Livello di durata annuale corrispondente a 1500 ore e 60 CFU in materie inerenti l’oggetto della elevata qualificazione rilasciati da Università italiane o estere e/o Diploma di Scuola di specializzazione	<b>14</b>
Master Universitario di I^ Livello di durata annuale corrispondente a 1500 ore e 60 CFU in materie inerenti l’oggetto della elevata qualificazione rilasciati da Università italiane o estere	<b>10</b>

Master Universitario di II^ Livello di durata annuale corrispondente a 1500 ore e 60 CFU in materie inerenti l'oggetto della elevata qualificazione rilasciati da Università italiane o estere	7
Master Universitario di I^ Livello di durata annuale corrispondente a 1500 ore e 60 CFU in materie <b>NON</b> inerenti l'oggetto della elevata qualificazione rilasciati da Università italiane o estere	5
Master Universitario durata inferiore a 1500 ore rilasciato da Università italiane o estere	3
Corsi di aggiornamento/formazione di almeno 30 ore nelle materie oggetto della elevata qualificazione con attestato finale (punteggio cadauno)	2
Corsi/seminari nelle materie oggetto della elevata qualificazione con attestato finale (punteggio cadauno)	1

## ALLEGATO C

### SCHEMA DI AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

SETTORE \_\_\_\_\_

E' indetta, ai sensi dell'art. 3 del "disciplinare per il conferimento delle elevate qualificazioni", una selezione per l'attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione relativa al servizio " \_\_\_\_\_ "

#### **A. Requisiti di partecipazione alla selezione**

Può partecipare alla selezione in argomento il personale di ruolo della Provincia di Benevento appartenente alla categoria dei funzionari (ex cat. D):

- in servizio a tempo pieno ed indeterminato;
- se neo assunto, purché sia in servizio da almeno un anno e abbia superato il periodo di prova.
- Il vincitore di progressione verticale da ex C a ex D senza limiti temporali
- Colui che è giunto presso l'Ente in mobilità senza limiti temporali purchè abbia maturato esperienza di almeno un anno nella ex cat. D.

L'incarico non può essere attribuito a coloro che a partire dal biennio precedente alla data di scadenza dell'avviso di selezione abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto (censura).

- Alla selezione possono partecipare tutti i funzionari dell'ente.

#### **B. Tipologia dell'incarico**

L'incarico comporta l'assolvimento dei seguenti compiti (*indicare le competenze assegnate al servizio dal funzionigramma dell'Ente*)

#### **C. Descrizione dell'incarico**

*(indicare le funzioni riportate nell'art. 1 e 11 del disciplinare per il conferimento delle elevate qualificazioni, delle specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione)*

#### **D. Fascia e valore economico della elevata qualificazione**

---

#### **E. Termine entro cui presentare la domanda**

Le candidature dovranno pervenire, a pena di esclusione dalla selezione, entro e non oltre il \_\_\_\_\_, corredate del *curriculum vitae* redatto in formato europeo e debitamente sottoscritto

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

## ALLEGATO D

### DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALL'AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, cat. \_\_\_\_\_, dipendente a tempo indeterminato e pieno/parziale, in servizio presso il Settore \_\_\_\_\_

#### CHIEDE

di partecipare alla selezione indetta per l'attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione relativa al servizio \_\_\_\_\_, giusto avviso pubblico del \_\_\_\_\_.

A tal fine,

#### DICHIARA

ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000:

- di essere dipendente di ruolo della Provincia di Benevento a tempo pieno;
- di essere dipendente di ruolo della Provincia di Benevento a tempo parziale e di impegnarsi a rientrare a tempo pieno in caso di assegnazione dell'incarico;
- di essere stato assunto in data \_\_\_\_\_;
- di essere inquadrato nella ex categoria D dal \_\_\_\_\_ e nella categoria dei funzionari a far data dal \_\_\_\_\_;
- di aver superato progressione verticale in ex categoria D in data \_\_\_\_\_ e di essere stato inquadrato in categoria C dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_;
- di aver effettuato mobilità presso la provincia di Benevento in data \_\_\_\_\_;
- di non aver riportato, a partire dal biennio precedente alla data di scadenza dell'avviso di selezione, alcuna sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;
- di aver riportato/di non aver riportato, a partire dal triennio precedente al biennio valido ai fini della partecipazione alla selezione in oggetto, i seguenti procedimenti disciplinari conclusi con applicazione della sanzione disciplinare:
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
- di aver conseguito nell'ultimo triennio il seguente punteggio nella valutazione della performance:

- anno\_\_\_\_: punti \_\_\_\_\_
- anno\_\_\_\_: punti \_\_\_\_\_
- anno\_\_\_\_: punti \_\_\_\_\_

Allega alla presente il proprio *curriculum vitae* in formato europeo, debitamente sottoscritto e datato.

Data\_\_\_\_\_

**IL DIPENDENTE**