



ALLEGATO A

REGIONE BASILICATA

“DISCIPLINA DEGLI
INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE”

(ARTT.16 E SS. CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021
DEL 16.11.2022)

REGIONE BASILICATA

“DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE” (Artt.16 e ss. CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022)

Premessa

L'Amministrazione esercita il proprio potere di privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 165/2001, per il conferimento degli incarichi di Elevate Qualificazioni (E.Q.). In tale contesto, attua una procedura che garantisca la più ampia partecipazione per la scelta del personale più idoneo a ricoprire i suddetti incarichi nonché il principio di rotazione degli incarichi.

Articolo 1. Determinazione del budget di Direzione per gli incarichi di Elevata Qualificazione

Il budget per l'istituzione delle posizioni di E.Q., da assegnare a ciascuna Direzione di Giunta, Consiglio regionale e dell'ARLAB per i Centri per l'Impiego, è stabilito sulla base del livello di attività, di responsabilità e di rischio che il personale della Direzione assume rispetto alle funzioni svolte. A maggiori responsabilità corrisponde una graduazione più elevata. Per la determinazione del budget ed al fine di garantire la tenuta generale delle attività della Giunta, del Consiglio regionale e dell'ARLAB per i Centri per l'Impiego, è necessario ponderare le posizioni di E.Q. con i seguenti parametri:

- vincoli di bilancio e rispetto dei limiti delle risorse destinate annualmente all'istituto delle posizioni di E.Q.;
- complessità degli atti adottati con effetti verso l'utenza ovvero di rilievo finanziario interregionale;
- linee strategiche, come stabilite dai documenti di programmazione delle attività della Regione Basilicata;
- esigenze delle Direzioni derivanti dalla gestione di processi critici/assunzione rischio lavorativo.

Il budget da attribuire ad ogni Direzione è definito in sede di *Comitato di coordinamento delle Direzioni generali allargato al Dirigente generale del Consiglio regionale ed al Direttore generale dell'ARLAB* (di seguito Comitato di coordinamento allargato).

Articolo 2. Istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di E.Q. sono posizioni di lavoro poste alle dirette dipendenze della dirigenza, con funzioni proprie dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, alle quali si aggiungono rilevanti responsabilità di risultato, di prodotto, di gestione di risorse e, in via eventuale, di delega di funzioni dirigenziali.

2. Le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale sono istituite e individuate secondo quanto previsto all'articolo 16 comma 2 del CCNL 2019-2021, distinte per due tipologie:

- a) posizione di responsabilità **di direzione di unità organizzativa di particolare complessità (art. 16, comma 2 lettera a)**, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con **contenuti di alta professionalità (art. 16, comma 2, lettera b)**, 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

3. Le proposte di istituzione degli incarichi di E.Q. sono definite dai Direttori generali, d'intesa con i Dirigenti degli Uffici competenti, nel rispetto dei budget finanziari assegnati ad ogni Direzione Generale, tenuto conto delle risorse destinate annualmente agli incarichi di E.Q. (fondo E.Q.).

Sulla base di quanto previsto nei documenti di programmazione delle attività regionali, e delle conseguenti attività e competenze di ciascuna Direzione, ogni Direttore propone le schede di declaratorie delle E.Q. con la specificazione delle responsabilità correlate e la corrispondente graduazione in ragione delle competenze, livello di attività, autonomia e responsabilità secondo quanto stabilito al successivo articolo 3 (Allegato 1).

4. Per quanto riguarda le proposte di istituzione degli incarichi di E.Q. in relazione alle funzioni regionali delegate presso le Province di Potenza e Matera, la competenza è del **Direttore generale** regionale preposto alla materia delegata¹.

Nel caso della proposta di istituzione degli incarichi di E.Q. ai dipendenti distaccati presso i Centri per l'Impiego dell'A.R.L.A.B. la competenza è del **Direttore dell'A.R.L.A.B.** Nel caso della proposta di istituzione degli incarichi di E.Q. ai dipendenti distaccati presso il Consorzio di Bonifica della Basilicata la competenza è del Direttore generale Politiche Agricole Alimentari e Forestali.

5. L'istituzione e la modifica delle posizioni di lavoro di E.Q. è **deliberata dalla Giunta regionale**, su proposta del Comitato di coordinamento allargato, previa verifica da parte della Direzione generale Presidenza della Giunta e programmazione strategica della compatibilità finanziaria e della completezza delle schede di declaratorie, da cui sono state dedotte le funzioni e la graduazione delle E.Q.

¹ Per la materia delegata relativa al "trasporto pubblico locale" (t.p.l.) la competenza è del Direttore generale Infrastrutture e Mobilità; per la materia delegata relativa alla "cultura" (biblioteche e musei) la competenza è del Direttore generale Presidenza della Giunta e Programmazione Strategica.

Articolo 3. La graduazione degli incarichi di E.Q.

1. La graduazione degli incarichi di **E.Q. di direzione di unità organizzativa di particolare complessità** (art. 16, comma 2, lettera a) e **E.Q. di alta professionalità** (art. 16, comma 2, lettera b) del CCNL 2019-2021) è effettuata sulla base dei seguenti parametri di valutazione:

- a) Complessità relazionale;
- b) Complessità operativa e gestionale;
- c) Risultati attesi e relativo livello di responsabilità;
- d) Strategicità.

Per ogni parametro sono attribuiti punteggi graduati su 3 livelli, come riportati nell'Allegato A *"Tabella: Criteri e punteggi per la graduazione degli incarichi E.Q. di direzione di unità organizzativa e degli incarichi E.Q. di alta professionalità"*, al fine di determinare il punteggio complessivo della graduazione della posizione di E.Q. come di seguito:

FASCIA	Incarico	Punteggio
A	E.Q. di direzione di unità organizzativa E.Q. di alta professionalità	Da 43 a 50
B	E.Q. di direzione di unità organizzativa E.Q. di alta professionalità	Da 36 a 42
C	E.Q. di direzione di unità organizzativa E.Q. di alta professionalità	Da 29 a 35
D	E.Q. di direzione di unità organizzativa E.Q. di alta professionalità	Da 22 a 28

Articolo 4. La retribuzione delle E.Q.

1. Agli incarichi di E.Q. è riconosciuta una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato che assorbono tutte le competenze accessorie, fatte salve quelle previste dall'art. 20 del CCNL 2019-2021 o dalla normativa vigente.
2. La misura della retribuzione di posizione di E.Q. è determinata sulla base del punteggio di graduazione della posizione come segue:
 - fascia A: la retribuzione economica è pari a 18.000 euro;
 - fascia B: la retribuzione economica è pari a 15.500 euro;
 - fascia C: la retribuzione economica è pari a 12.000 euro;
 - fascia D: la retribuzione economica è pari a 10.000 euro.

Articolo 5. Requisiti di accesso all'incarico di E.Q.

Alla data di presentazione della manifestazione di interesse, i Funzionari interessati devono possedere i seguenti requisiti di accesso:

1. Essere dipendente nei ruoli della Regione Basilicata, **a tempo pieno e indeterminato** con inquadramento nell'Area dei Funzionari o essere in comando presso la Regione Basilicata con inquadramento nell'Area dei Funzionari (ad esclusione dei comandi presso le segreterie particolari degli organi politici).
2. Aver maturato **anzianità** di servizio di **almeno 2 anni** a tempo indeterminato o determinato, anche in posizione di comando, presso la Regione Basilicata o presso altra Pubblica Amministrazione con inquadramento nell'Area dei Funzionari.
3. Prestare **servizio** presso gli Uffici della Giunta o del Consiglio o in distacco a tempo pieno per le funzioni delegate presso le Province di Potenza e Matera, presso i C.P.I. dell'ARLAB, presso il Consorzio di Bonifica della Basilicata e presso le liquidatele delle soppresse Comunità Montane (escluso il personale in distacco sindacale, in aspettativa o in comando presso altri enti).
4. **Non** aver riportato **sanzioni disciplinari gravi** nel biennio precedente.

Articolo 6. Criteri generali di conferimento e durata degli incarichi E.Q.

1. Il conferimento degli incarichi di E.Q. è proposto da ciascun Direttore generale mediante la valutazione degli elementi emergenti dalla candidatura presentata nonché dal colloquio motivazionale facoltativo.
2. Il Direttore generale presiede l'attività valutativa della candidatura e dei curricula, tenendo conto dei seguenti elementi:
 - a. **laurea di primo livello (L), laurea specialistica (LS), laurea magistrale (LM), Diploma di laurea vecchio ordinamento (DL)** afferente le competenze oggetto dell'incarico o **anzianità** di servizio pluriennale nell'Area dei Funzionari con esperienza nelle materie afferenti le competenze richieste per l'incarico;
 - b. abilitazione all'iscrizione in **registri e albi professionali** e/o **alta formazione di livello universitario** e/o **alta specializzazione** (master universitari, corsi universitari 'post lauream') afferente l'incarico, risultante da curriculum;
 - c. **altri titoli di studio** pertinenti l'incarico da ricoprire (seconda laurea, dottorato di ricerca, corsi di formazione e aggiornamento professionale);
 - d. **esperienza acquisita** in relazione ai programmi ed alle attività da realizzare nell'ambito dell'incarico da ricoprire;
 - e. **valutazione** della performance **individuale** relativamente alle ultime due annualità disponibili;
 - f. **incarichi** ricoperti negli ultimi **5 anni**, di particolare competenza professionale afferente l'incarico (posizione organizzativa o specifica responsabilità), nonché ulteriori e rilevanti esperienze lavorative nella Pubblica Amministrazione (docenza universitaria e/o partecipazione a gruppi di lavoro specialistico di rilevanza nazionale o internazionale).

3. Durante il colloquio, facoltativo, saranno altresì valutate le seguenti **attitudini, capacità (soft skills)**:

- a. rispondenza delle competenze e del percorso professionale rispetto ai contenuti della scheda declaratoria E.Q., anche con riferimento all'esperienza del Funzionario maturata presso gli Uffici regionali;
- b. capacità di motivare i colleghi valorizzando al meglio le attitudini e le potenzialità, creando un ambiente relazionale armonioso e collaborativo;
- c. capacità di affrontare i problemi anche imprevisti, rispettando i tempi assegnati;
- d. capacità di lavorare in autonomia, ottimizzando l'impiego di tutte le risorse disponibili per raggiungere gli obiettivi;
- e. capacità di pianificare il lavoro verificandone continuamente lo sviluppo attuativo;
- f. attitudine all'aggiornamento professionale;
- g. attitudine a lavorare per obiettivi.

4. Gli incarichi di E.Q. hanno una durata massima di 3 (tre) anni. Il termine fissato per la scadenza è identico per tutte le posizioni di E.Q. istituite presso la Regione Basilicata, compatibilmente con la durata del contratto individuale.

Articolo 7. Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Per l'attribuzione degli incarichi di E.Q., l'Ufficio Risorse umane e organizzazione adotta specifico **Avviso a manifestare interesse**, da pubblicare sul portale della Regione Basilicata, contenente i seguenti elementi per ciascun incarico di E.Q.:

- la **denominazione** dell'incarico di E.Q., l'**Ufficio** e la relativa **Direzione** generale (Giunta, Consiglio, Provincia di Potenza e di Matera, ARLAB);
- la **tipologia** di E.Q., le connesse **responsabilità**, le funzioni/attività e le eventuali funzioni delegate;
- la **graduazione** dell'incarico (fascia A, B, C, D);
- i **requisiti specifici**, ove richiesti;
- le **modalità** ed il **termine** entro il quale presentare la manifestazione di interesse all'attribuzione dell'incarico.

2. Tutti gli interessati con i requisiti di cui al precedente art. 5 presentano **apposita manifestazione di interesse**, allegando relativo curriculum che evidenzi gli elementi del profilo professionale pertinenti e distintivi rispetto alla posizione da ricoprire.

Ciascun interessato può proporre complessivamente 3 (tre) candidature nell'ambito dello stesso o di diversi Uffici, anche in diverse Direzioni generali, specificandone l'ordine di preferenza.

Il personale in posizione di comando da almeno due anni, in possesso dei requisiti di cui all'art. 5 comma 2, potrà accedere alla selezione, esclusivamente per gli incarichi istituiti presso la Direzione, il Consiglio regionale o gli Enti presso cui presta servizio, per le particolari funzioni che hanno determinato l'attivazione del comando stesso.

3. Il **Direttore generale** per ciascuna E.Q. di competenza procede alla valutazione dei candidati, secondo gli elementi di cui all'art. 6, esaminando i curricula e convocando i

funzionari candidati per un eventuale colloquio motivazionale. Nel caso il funzionario proponga la propria candidatura su più posizioni della medesima Direzione, può essere effettuato un unico colloquio.

Sulla base dell'esame dei curricula, dei colloqui motivazionali e tenuto conto di quanto previsto in materia di rotazione degli incarichi dalle Linee guida regionali adottate con la D.G.R. n. 9/2020, il **Direttore generale** competente della posizione da ricoprire, individua il funzionario a cui attribuire l'incarico.

4. Terminata la fase di valutazione delle candidature, ciascun **Direttore generale** competente della posizione da ricoprire propone le attribuzioni per il conferimento degli incarichi di E.Q. al Comitato di coordinamento allargato per la validazione e la trasmissione della proposta complessiva di conferimento agli Uffici competenti.
5. Gli atti di conferimento degli incarichi di E.Q. sono adottati dagli **Uffici competenti per le risorse umane** della Giunta e del Consiglio con Determinazione dirigenziale motivata sulla base della relazione valutativa predisposta per ciascun incarico dal Direttore generale competente della posizione.
Ai fini del conferimento dell'incarico gli **Uffici competenti per le risorse umane** della Giunta e del Consiglio verificano preliminarmente la rispondenza della relazione valutativa ai criteri della presente disciplina e la sostenibilità finanziaria delle posizioni.
6. In assenza di candidature o di candidature ritenute non idonee, il Direttore generale competente per la posizione da ricoprire chiede l'attivazione della procedura di cui all'articolo 7, comma 1 e seguenti.
7. Avverso il provvedimento di conferimento ciascun candidato che abbia i requisiti per la nomina può chiedere il **riesame** ricorrendo al Direttore generale che ha proposto l'attribuzione dell'incarico. È mantenuta in capo al Direttore generale di riferimento la decisione in ordine alla revisione dell'atto o alla sua conferma.
8. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del dipendente titolare di incarico di E.Q., il Direttore generale competente per la posizione da ricoprire può procedere all'individuazione del dipendente da incaricare tra i dipendenti che hanno presentato candidatura in base alla procedura di valutazione di cui all'art. 7 comma 3.
9. In caso di assenza di candidatura per l'incarico EQ si procede secondo l'articolo 7, comma 1 e seguenti.

Articolo 8. Decadenza, revoca e rinuncia agli incarichi di E.Q.

1. La mancata accettazione dell'incarico E.Q. o della presa di servizio entro 10 giorni dal conferimento dell'incarico costituisce causa di **decadenza**.
In caso di aspettativa successiva al conferimento, a meno che non sia determinata da ragioni di salute o da altra fattispecie avente tutela normativa, il titolare decade dall'incarico di E.Q. senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante.

In caso di comando successivo al conferimento presso altro Ente vale quanto stabilito per l'aspettativa.

2. Gli incarichi di E.Q. possono essere **revocati** prima della scadenza, con atto scritto e motivato e previo contraddittorio, come prescritto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021, per:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) valutazione negativa della performance individuale;
 - c) in applicazione della c.d. "rotazione straordinaria" prevista dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e, pertanto, nel caso di avvio di procedimenti penali;
 - d) in applicazione di sanzioni disciplinari (gravi o che implicino sospensioni cautelari).

Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni di E.Q. nel settore organizzativo di riferimento o che ne mutano radicalmente le attribuzioni.

La valutazione si considera negativa quando la stessa è inferiore a 6 nel sistema di valutazione vigente, ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

3. La decadenza e la revoca dall'incarico di E.Q. comportano la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. In caso di applicazione di sanzione disciplinare detta perdita è commisurata al periodo di sospensione cautelare.
4. Contro il provvedimento di revoca per valutazione negativa il titolare di incarico di E.Q. può ricorrere, oltre che con i normali rimedi amministrativi e giurisdizionali, presentando entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione di revoca dell'incarico apposita istanza al Comitato di coordinamento allargato, eventualmente con assistenza legale e/o sindacale, in conformità a quanto disposto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021. La procedura si conclude obbligatoriamente entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza. Al ricorrente è garantito pieno accesso alla documentazione relativa al procedimento.
5. Il titolare di incarico di E.Q. può presentare istanza di **rinuncia alla nomina** entro 3 giorni dal conferimento dell'incarico, dandone formale e motivata comunicazione al Direttore generale competente.

Altresì il titolare di incarico di E.Q. può presentare istanza formale e motivata di **rinuncia all'incarico conferito ed avviato**, non prima dei 12 mesi dal conferimento, dando un preavviso di almeno 30 giorni.

Il Direttore generale di riferimento, nel termine di 15 giorni dal ricevimento delle istanze di rinuncia, deve pronunciarsi con provvedimento motivato. E' facoltà del Direttore interessato differire il termine dell'incarico, sino ad un massimo di sei mesi, a seguito di rinuncia del Funzionario, valutata la situazione organizzativa. In caso di assenso alla rinuncia, il Direttore generale può procedere all'individuazione del dipendente da incaricare secondo la procedura prevista all'articolo 7 comma 3; in caso di assenza di candidature, procede secondo la procedura di cui all'articolo 7, comma 1.

I casi di rinuncia dall'incarico EQ saranno oggetto di valutazione, in relazione alla gravità delle motivazioni addotte, in sede di conferimento di successivi incarichi di EQ, nonché nel processo di valutazione della performance individuale del dipendente, in quanto la rinuncia potrebbe costituire "*inadempimento contrattuale*" considerato che, secondo il

parere Aran (cfr. RAL299) *“il conferimento di incarico EQ rappresenta estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro, sotto il profilo della specificazione delle mansioni esigibili”* dal dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e pertanto, sulla base delle previsioni contrattuali, l'incarico rientra tra le mansioni proprie dell'Area stessa.

6. Nei casi di decadenza, revoca e rinuncia sopra descritti, il Direttore generale competente per la posizione da ricoprire può procedere all'individuazione del dipendente da incaricare tra i dipendenti che hanno presentato candidatura per l'incarico in oggetto, secondo la procedura di cui all'art. 7 comma 3. In caso di assenza di candidature si procede secondo la procedura di cui all'articolo 7, comma 1.

Articolo 9. Incarichi di E.Q. “ad interim”.

Si rinvia a quanto stabilito sul punto nella contrattazione integrativa decentrata.

ALLEGATO 1 - Criteri e punteggi per la graduazione degli incarichi E.Q. di direzione di unità organizzativa e degli incarichi E.Q. di alta professionalità.

	<i>Livello 1</i>	<i>Livello 2</i>	<i>Livello 3</i>
COMPLESSITA' RELAZIONALE			
Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i soggetti esterni ed i portatori di interessi diffusi (stakeholders).	I processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne	I processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni	I processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale con soggetti interni ed esterni
<i>Punteggio max 10</i>	<i>Da 1 a 4 punti</i>	<i>Da 5 a 7 punti</i>	<i>Da 8 a 10 punti</i>
COMPLESSITÀ OPERATIVA E GESTIONALE			
Complessità gestionale, qualitativa e quantitativa dei processi attinenti alle funzioni assegnate, riferite sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnica dei processi o attività; il livello di specializzazione richiesto; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.	Processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato	Processi ed attività con ordinaria complessità tecnico gestionale	Processi e attività con rilevante complessità tecnico gestionale
<i>Punteggio max 15</i>	<i>Da 1 a 5 punti</i>	<i>Da 6 a 10 punti</i>	<i>Da 11 a 15 punti</i>
RISULTATI ATTESI E RELATIVO LIVELLO DI RESPONSABILITA'			
Rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, finanziaria) e al livello di esposizione al rischio.	Basso	Medio	Alto
<i>Punteggio max 15</i>	<i>3 punti</i>	<i>9 punti</i>	<i>15 punti</i>
STRATEGICITA'			
È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto agli obiettivi del Programma Strategico regionale (PSR).	I processi e le attività gestite assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'amministrazione	I processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione	I processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, anche dal p.v. interistituzionale, interregionale e finanziario
<i>Punteggio max 10</i>	<i>Da 1 a 4 punti</i>	<i>Da 5 a 7 punti</i>	<i>Da 8 a 10 punti</i>