

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DELL'ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEI PARCHI REALI

ART. 1 - INQUADRAMENTO GENERALE

Conformemente all'art 16 e seguenti del CCNL del 16.11.2022 nell'Ente di gestione delle Aree protette dei Parchi Reali si prevede l'individuazione di posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità e di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

La presente disciplina individua i criteri generali di regolamentazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16, 17, 18, 19 e 20 CCNL del 16.11.2022), stabilendo le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

L'ammontare delle risorse economiche (budget) destinate a finanziare l'istituto in oggetto, viene trasferito, sulla base delle risorse disponibili, dalla Regione Piemonte, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 - RUOLO E RESPONSABILITA' DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il ruolo e le responsabilità dei titolari degli incarichi di cui all'art. 1 si caratterizzano di norma per:

- a) coordinamento del personale assegnato e di gruppi di lavoro individuati con l'atto di individuazione dell'incarico o con atti successivi; verifica dell'attività e degli atti da questo redatti, collaborazione con il dirigente nella gestione del personale assegnato, ivi compresa la gestione degli aspetti connessi all'orario di lavoro, la verifica dell'attività svolta e nella valutazione delle prestazioni;
- b) collaborazione con il dirigente nella gestione delle risorse finanziarie, anche con la sottoscrizione di atti di liquidazione;
- c) attività istruttoria di maggiore complessità (stesura e sottoscrizione degli atti amministrativi e di natura privatistica, predisposizione di proposte di deliberazione, decreti, determinazioni);
- d) presidio autonomo dei processi e dei progetti assegnati;
- e) presidio e responsabilità di procedimenti amministrativi su delega dirigenziale, ivi compresa l'eventuale adozione del provvedimento finale, nel rispetto della normativa vigente;
- f) rappresentanza esterna dell'ente, partecipazione ad organismi, comitati, gruppi di lavoro interni ed esterni all'ente, commissioni di concorso;
- g) rappresentanza esterna dell'ente nelle conferenze di servizi e di co-pianificazione ai sensi dell'art. 36 della l.r. 14/2014, con sottoscrizione dei provvedimenti amministrativi finali dei relativi procedimenti;
- h) assunzione di responsabilità nell'ambito dei ruoli previsti dal sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- i) attività di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo, con sottoscrizione dei provvedimenti amministrativi finali dei relativi procedimenti, su delega dirigenziale;
- j) espressione e sottoscrizione di pareri, consulenze e ulteriori prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico, nella fase istruttoria degli atti della struttura cui è preposto il dirigente;
- k) prestazioni professionali con diretta assunzione delle relative responsabilità.

Qualora l'incarico di Elevata Qualificazione comporti responsabilità di uno o più procedimenti, il provvedimento di conferimento del medesimo è seguito dall'atto di delega al funzionario incaricato della responsabilità procedimentale

assunto dal Dirigente preposto, ai sensi della legislazione nazionale e regionale nel tempo vigente. Con l'atto di delega, suscettibile di revoche, modifiche e integrazioni, sono individuati:

- i procedimenti di cui è attribuita la responsabilità;
- la durata temporale della delega, coincidente di norma con la durata dell'incarico;
- le ragioni di servizio sottese alla delega;
- eventuali direttive e indirizzi necessari allo svolgimento delle attività delegate, proporzionate e adeguate al tipo di attività delegate e alla tipologia e grado di complessità del correlato procedimento amministrativo;
- le risorse eventualmente attribuite per l'esercizio della delega.

In tutti i casi di delega, al dirigente delegante spetta il potere di controllo sull'esercizio delle funzioni nei confronti del delegato e, in particolare:

- a) il potere di impartire direttive;
- b) il potere di sostituzione in caso di inerzia del delegato o di sua assenza;
- c) il potere di revoca della delega, esercitabile motivatamente per la violazione delle direttive impartite, per inadempienze specificamente accertate delle attività delegate o, ancora, per ragioni organizzative o di opportunità.

ART. 3 - INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono individuati dal Consiglio, sulla base di una proposta di articolazione organizzativa elaborata dal Direttore, nella quale sono individuate le singole unità operative.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione vengono conferiti con atto di gestione organizzativa del Direttore dell'Ente con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 4 - GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Le Elevate Qualificazioni, ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione, sono pesate sulla base della complessità organizzativa, della complessità delle relazioni interne ed esterne gestite, del livello di autonomia gestionale richiesto.

La graduazione viene definita dal Direttore dell'Ente applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

La retribuzione di posizione e di risultato annua per le posizioni organizzative é articolata in fasce retributive, quantitativamente conformi a quanto stabilito dalla Regione Piemonte per il proprio personale con la DGR 16.03.2019 n. 22-6617, correlate al livello di graduazione individuato per ciascun incarico, come di seguito riportato:

punteggio	retribuzione di posizione annua	retribuzione di risultato annua teorica (% rispetto alla retribuzione di posizione)
punteggio superiore a 79 punti	Euro 16.000,00	30%
punteggio superiore a 65 punti e minore o uguale di 79 punti	Euro 14.500,00	25%
punteggio superiore a 50 punti e minore o uguale di 65 punti	Euro 12.911,42	21% (1)
punteggio superiore a 35 punti e minore o uguale di 50 punti	Euro 11.600,00	25%

punteggio inferiore o uguale a 35 punti	Euro 8.500,00	25%
---	---------------	-----

Nota (1) - Tale percentuale potrà variare sino ad un massimo pari al 24,92% come previsto dall'art. 8 c.2 dell'Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale dell'Ente di Gestione delle Aree Protette dei Parchi Reali per gli anni 2019-2021 e ss.mm.ii.

ART. 5 - MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti, con atto di gestione organizzativa del Direttore dell'Ente, a dipendenti di cat. D aventi profilo professionale richiesto dalla posizione, in possesso dei requisiti e nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.

Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Direttore — nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- titoli culturali e professionali;
- competenza tecnica e specialistica posseduta;
- capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

I dipendenti sono informati degli incarichi da conferire con un avviso che descrive competenze, responsabilità e obiettivi connessi all'incarico.

I dipendenti interessati possono proporre la propria candidatura ai posti previsti, trasmettendo al Direttore, entro il termine indicato nell'avviso, tutti gli elementi ritenuti utili alla valutazione della loro rispondenza ai criteri previsti.

Il Direttore deve tenere conto delle candidature pervenute, ma può procedere al conferimento degli incarichi anche a dipendenti che non abbiano avanzato alcuna proposta, in caso di mancanza di candidature.

L'incarico è conferito secondo quanto specificato nell'allegato "B", previo svolgimento di un colloquio per valutare gli aspetti motivazionali ed attitudinali.

Il processo di selezione si conclude con una determinazione assunta dal Direttore, di conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione, che dovrà sinteticamente richiamare le relative motivazioni.

ART. 6 - DURATA DEGLI INCARICHI E REVOCA

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti, previo assenso del dipendente, per un periodo di 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con provvedimento scritto e motivato del Direttore, in conseguenza di:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazioni negative accertate dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, anche quali conseguenza della violazione delle direttive impartite o per inadempienze specificamente accertate nelle attività delegate;

- sanzioni disciplinari comportanti la sospensione superiore ai 10 giorni.

Nei casi di cui sopra si applicano il procedimento e le garanzie per il dipendente previste dal CCNL del tempo vigente.

La revoca dell'incarico comporta la perdita, dalla data di definitiva adozione del relativo provvedimento direttoriale di revoca, della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

ART. 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO

L'indennità di posizione viene corrisposta con cadenza mensile, per tredici mensilità annue ed assorbe qualsiasi altro trattamento accessorio, tranne le eccezioni espressamente previste dalla legge o dal contratto.

L'indennità di risultato viene corrisposta, sulla base dei risultati annuali rilevati, in un'unica soluzione.

ART. 8 – ORARIO DI LAVORO

Il personale incaricato delle Elevate Qualificazioni è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, con l'esclusione della possibilità di percepire alcun compenso, sia sotto forma monetaria sia sotto forma di recupero (ad eccezione del recupero delle ore effettuate sul riposo settimanale), per l'eventuale effettuazione di lavoro straordinario.

L'orario di lavoro dei dipendenti incaricati è organizzato con le modalità contrattualmente previste per l'orario plurisettimanale, ed è articolato su cinque o sei giorni, in relazione all'orario di servizio e nel rispetto delle determinazioni assunte in materia. L'articolazione plurisettimanale di norma è concordata con il dirigente, dovendo rispondere alle necessità dell'Ente e in particolare agli obiettivi gestionali da raggiungere.

Stante la complessità e delicatezza del ruolo affidato, essi dovranno assicurare una particolare disponibilità, anche in termini di orario, per il compiuto svolgimento dei compiti attribuiti.

Le ore di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro giornaliero possono essere utilizzate per compensare le ore mancanti rispetto alla media settimanale di 36 ore.

ART. 9 - VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione sono valutati, al termine dell'anno solare, dal Direttore, sulla base dei vigenti sistemi di valutazione e retribuzione delle prestazioni, da definirsi in coerenza con quanto previsto all'art. 17 co. 4 del CCNL 16.11.2022 per l'erogazione annuale del relativo compenso, secondo apposita scheda (allegato C) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo teorico calcolato sulla retribuzione di posizione assegnata, come riportato nella tabella di cui all'Art 4 del presente regolamento, se compatibile con la disponibilità del sottofondo, a seguito della liquidazione della indennità di posizione. In sede di contrattazione decentrata potrà essere definita una più elevata percentuale di retribuzione di risultato, fermo restando il mantenimento delle fasce di punteggio, in riferimento alle maggiori risorse disponibili e sempre nel rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali.

Il dipendente incaricato può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti), così suddivisi :

O Fino a 60 punti = nessun risultato

O Da 61 a 70 = 10% della posizione

O Da 71 a 80 = 15% della posizione

O Da 81 a 90 = 23% della posizione

O Da 91 a 100 = 30% della posizione, per incarichi di Elevata Qualificazione con punteggio di graduazione di cui all'Art. 4 **superiore** a 79 punti, e 25% oppure limite massimo (in percentuale) come previsto dal CCDI del Personale dell'EGAP Parchi Reali della posizione, per incarichi di Elevata Qualificazione con punteggio di graduazione di cui all'Art. 4 **inferiore** o **uguale** a 79 punti.

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	> (descrizione)	punti.....
Obiettivo B	> (descrizione)	punti.....
Obiettivo C	> (descrizione)	punti.....
Obiettivo D	> (descrizione)	punti.....
Obiettivo E	> (descrizione)	punti.....
TOTALE OBIETTIVI		(Max 75 punti)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	-precisione, puntualità, i tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	-attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa -capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	-orientamento all'utenza, anche interna all'ente -disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1	2	3	4	5
Problem solving	-soluzione dei problemi e situazioni critiche -capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti -capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1	2	3	4	5
Innovazione	-propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro Innovazione -ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1	2	3	4	5

TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)
---------------------------	--	----------------

Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di Elevata Qualificazione, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.

L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato i gli incarichi di elevata Qualificazione previsti nel proprio ordinamento.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia

ART. 10 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme del vigente CC.NN.LL.

Il presente documento potrà essere oggetto di integrazioni e modificazioni qualora pervengano indicazioni cogenti da parte del Settore competente della Regione Piemonte.

ALLEGATI:

- ALLEGATO "A" CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- ALLEGATO "B" SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- ALLEGATO "C" SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Fattori valutativi	PUNTEGGIO	NOTE ASSEGNATO
A) Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili c/o penali, firma di atti a rilevanza esterna) (fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato) (fino al max punti 15)	
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative) (fino al max punti 15)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) aggiorn necessario (fino al max punti 15)	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (fino al max punti 15)	
F) Numero delle risorse umane assegnate: Da 2 a 4 Da 5 a 10 Oltre 10	Punti 7 Punti 15 Punti 20	
Totale generale/100	

SCHEMA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Fattore di valutazione		Punteggio max	Punteggio conseguito
Anzianità di servizio nella P.A.	0,5 punti per anno o frazione superiore ai sei mesi	10	
Anzianità di funzione nella P.A. - di cui precedenti incarichi di ap/po (fino ad un massimo di 15 punti)	1 punto /anno o frazione superiore ai sei mesi	20	
- aver svolto attività attinenti, rispetto alla PO messa a bando, nella Cat. D (fino ad un massimo di 10 punti)	0,5 punti per anno o frazione superiore ai sei mesi		
Titoli di studio * : diploma di laurea v.o. o laurea specialistica/magistrale: (15 punti) laurea (triennale): (12 punti) diploma di scuola secondaria superiore: (8 punti) diploma triennale di qualifica professionale: (3 punti)		15	
<i>NOTA il punteggio relativo al titolo di studio superiore assorbe quello dei titoli inferiori</i>			
Altri titoli di studio e professionali 1 abilitazione professionale: (2 punti) seconda laurea: (2 punti) Master universitario di I livello: (1 punti) Master universitario di II livello: (2 punti) Diploma di scuole di specializzazione universitaria: (2 punti) Dottorato di ricerca: (2 punti)		5	
Valutazione del direttore tenuto conto degli aspetti attitudinali e motivazionali		50	

Massimo TOTALE PUNTI 100/100

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Retribuzione di posizione:

Retribuzione di posizione €

TITOLARE:.....

Periodo considerato: dal/...../..... al/...../.....

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	> (descrizione)	punti.....
Obiettivo B	> (descrizione)	punti.....
Obiettivo C	> (descrizione)	punti.....
Obiettivo D	> (descrizione)	punti.....
Obiettivo E	> (descrizione)	punti.....
TOTALE OBIETTIVI		(Max 75 punti)

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi — oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	precisione, puntualità, i tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	orientamento all'utenza, anche interna all'ente disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1	2	3	4	5

Problem solving	Soluzione dei problemi e situazioni critiche Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1	2	3	4	5
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro Innovazione Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

Fino a 60 punti = nessun risultato

Da 61 a 70 = 10% della posizione

Da 71 a 80 = 15% della posizione

Da 81 a 90 = 23% della posizione

Da 91 a 100 = 30% della posizione, per incarichi di Elevata Qualificazione con punteggio di graduazione di cui all'Art. 4 **superiore** a 79 punti, e 25% oppure limite massimo (in percentuale) come previsto dal CCDI del Personale dell'EGAP Parchi Reali della posizione, per incarichi di Elevata Qualificazione con punteggio di graduazione di cui all'Art. 4 **inferiore** o **uguale** a 79 punti.

Il Direttore.....

Il Valutato.....

Spazio per osservazioni del valutato