



**DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
n.74 del giorno 17/06/2026**

OGGETTO: Approvazione del Regolamento recante i criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e s.m.i, come aggiornato dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

- VISTA** la L.R. 47/97 che disciplina l'istituzione di Parchi e Riserve naturali in Basilicata;
- VISTA** la L.R. n. 28 del 20/11/2017 con la quale è stato istituito il "PARCO NATURALE REGIONALE DEL VULTURE";
- VISTO** il D.P.G.R. n. 10 del 23/01/2018 con il quale è stata nominata la Comunità del Parco Naturale Regionale del Vulture;
- VISTO** lo Statuto dell'Ente Parco Naturale Regionale del Vulture;
- VISTO** il D.P.G.R n. 202500291 del 03/12/2025 con il quale è stato nominato il Commissario Straordinario dell'Ente Parco Naturale Regionale del Vulture nella persona dell'Ing. Giovanni Di Bello;
- CONSIDERATO** che il Commissario Straordinario esercita, a norma del citato D.P.G.R., le funzioni di gestione dell'Ente;
- VISTO** il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modificazioni e integrazioni, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni e degli enti strumentali;
- VISTI**
- il bilancio di previsione triennale 2026/2027/2028 e allegati approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 38 del 14.04.2026;
 - la L.R. n. 15 del 27.05.2026 di approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2026/2027/2028 di questo Ente;
- VISTO** il Decreto del Commissario Straordinario n.2 del giorno 21/01/2026, avente ad oggetto: "Modifica Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 28 del 22/05/2024 come modificata dalla Deliberazione n. 18 del 19/05/2025 -Attribuzione competenze per materie – Responsabile Unico del Progetto (RUP), ex art. 15 del D. Lgs. 36/2023 e Responsabile del Procedimento ex artt. 4 e segg. della L. 241/1990-.";
- *****
- VISTO** il CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e, in particolare, gli articoli 16 e seguenti disciplinanti gli incarichi di Elevata Qualificazione;



- VISTO** il CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026 e le disposizioni dallo stesso introdotte e integrate in materia di trattamento economico e disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- RICHIAMATO** l'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 23 febbraio 2026, recante "Incarichi di Elevata Qualificazione", che disciplina le posizioni di lavoro caratterizzate da elevata responsabilità, autonomia decisionale e contenuti professionali altamente specialistici;
- RICHIAMATO** l'art. 16 del medesimo CCNL, recante "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato", il quale dispone che il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 22.000,00 lordi annui per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione effettuata dall'Ente secondo criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali attribuite;
- DATO ATTO** che il medesimo art. 16 demanda agli Enti la definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e del sistema di graduazione delle Elevate Qualificazioni;
- RILEVATO** che, sulla base dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente Parco Naturale Regionale del Vulture, le strutture organizzative apicali cui possono essere conferiti incarichi di Elevata Qualificazione sono:
- Area Amministrativa e Finanziaria
 - Area Tecnica
- RILEVATA** la necessità di disciplinare organicamente i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- VISTO** il "Regolamento recante criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione", composto da n. 13 articoli e dagli Allegati A) e B), allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
- RITENUTO** opportuno e necessario approvare il su citato Regolamento al fine di dotare l'Ente della necessaria strutturazione regolamentare interna utile al corretto funzionamento degli uffici;

TUTTO CIO' PREMESSO

DECRETA

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **di approvare** il "Regolamento recante criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione", composto da n. 13 articoli e dagli Allegati A) e B), che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. **di stabilire** che le strutture organizzative apicali cui possono essere conferiti incarichi di Elevata Qualificazione sono:
 - a) Area Amministrativa e Finanziaria
 - b) Area Tecnica

PARCO NATURALE REGIONALE DEL VULTURE

REGOLAMENTO

**CRITERI GENERALI per il CONFERIMENTO la REVOCA e la
GRADUAZIONE degli Incarichi di ELEVATA QUALIFICAZIONE**

(ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e successive modificazioni e integrazioni, come
aggiornato dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026.)

Sommario

REGOLAMENTO	1
Art. 1 - Finalità	3
Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi.....	3
Art. 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi	3
Art. 4 - Revoca degli incarichi.....	4
Art. 5 - Trattamento economico	5
Art. 6 - Retribuzione di posizione.....	5
Art. 7 - Soggetti e funzioni	6
Art. 8 - Criteri di graduazione e pesatura delle Elevate Qualificazioni	6
Art. 9 - Retribuzione di risultato	7
Art. 10 - Incarichi ad interim.....	7
Art. 11 - Orario di lavoro degli incaricati delle Elevate Qualificazioni.....	7
Art. 12 - Incarichi conferiti a personale utilizzato a tempo parziale tra più Enti.....	8
Art. 13 – Entrata in vigore	8
Scheda PESATURA Elevate Qualificazioni.....	9
Scheda determinazione della retribuzione di posizione.....	12

Art. 1 - Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché il sistema di graduazione della retribuzione di posizione, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e successive modificazioni e integrazioni, come aggiornato dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026.
2. Per "Elevata Qualificazione", di seguito E.Q., si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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.
3. Presso l'Ente Parco Naturale Regionale del Vulture gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.
4. Il Direttore o, in caso di assenza il Consiglio Direttivo individua il numero delle E. Q. da assegnare alle unità apicali di massimo livello dell'Ente.

Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di E. Q. può essere conferito al personale dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e delle E. Q., in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) non aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni negative, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
 - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio;
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta negli ultimi tre anni;
 - d) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;
 - e) preparazione culturale correlata al ruolo da ricoprire.
2. Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di E. Q. anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Art. 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del Direttore (o, in caso di assenza di questi, del Consiglio Direttivo) ai sensi e per gli effetti delle disposizioni normative e regolamentari vigenti, che attribuisce al Direttore il potere di decisione in merito all'attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali. Il Direttore (o,

in caso di assenza di questi, il Consiglio Direttivo) procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2 ed alla ponderazione e valutazione dei seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
- b) requisiti culturali posseduti
- c) attitudini e capacità professionali
- d) esperienze acquisite
- e) esiti delle valutazioni
- f) capacità di gestire processi complessi
- g) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire.

2. L'incarico di E. Q. è conferito dal Direttore, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato e può essere rinnovato con le medesime formalità.

3. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

4. A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 45 giorni. Solo in seguito alla nomina di un nuovo Direttore, per garantire il regolare funzionamento dell'Ente con l'insediamento della nuova amministrazione, gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni (art. 3 del DL 293/1994, convertito legge 444/1994)

Art. 4 - Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, per le seguenti cause:

- a) intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) valutazione negativa della *performance* organizzativa e individuale.
- c) mancato rispetto degli indirizzi forniti dagli Organi del Consiglio Direttivo o dal Direttore;
- d) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati e indicati negli atti di programmazione economico finanziaria;
- e) accertate gravi illegittimità degli atti e dei provvedimenti adottati, nonché nel caso di accertata grave erroneità dei pareri resi ai sensi delle disposizioni normative vigenti;
- f) comportamenti commissivi o omissivi costituenti, in base alle norme dei contratti collettivi di comparto, grave illecito disciplinare.

2. La revoca è disposta previa instaurazione del contraddittorio con l'interessato, nel rispetto dei principi di trasparenza, partecipazione e buona amministrazione.

3. La revoca dell'incarico di Responsabile apicale delle strutture di massimo livello dell'Ente determina, ad ogni effetto, la cessazione dell'incarico medesimo.

4. In caso di comportamento contrario alle direttive assegnate o in contrasto con il Programma di Governo del Consiglio Direttivo, o che comunque impedisca o renda più gravosa per l'Ente l'attuazione del programma dell'Amministrazione, il Direttore, nel rispetto del principio del contraddittorio e previa formale contestazione, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare, può diffidare con proprio atto il Responsabile apicale, assegnandogli un congruo termine perentorio entro il quale lo stesso Responsabile deve adottare l'atto o il provvedimento richiesto e quindi modificare il comportamento contestato.

5. Qualora l'ingiustificato adempimento o l'inerzia permanga, o comunque la diffida rimane inosservata, il Direttore può nominare un Commissario *ad acta* dandone comunicazione all'Organo di Valutazione.

6. La nomina del Commissario *ad acta* comporta la revoca temporanea o definitiva dell'atto di nomina del Responsabile apicale inadempiente.

7. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
8. La revoca dell'incarico comporta, oltre alla cessazione immediata dello stesso, la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area professionale di appartenenza. Sono fatti salvi eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla gravità delle inadempienze accertate.
9. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Direttore.

Art. 5 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa (per 13 mensilità) e dalla retribuzione di risultato erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal C.C.N.L., compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto diversamente stabilito da norme di legge o del C.C.N.L., cui si rinvia.

Art. 6 - Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione delle E.Q. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il tale sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione di lavoro e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Direttore o, in caso di assenza il Consiglio Direttivo, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle E.Q. ovvero di mutamenti organizzativi o rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal C.C.N.L. quale retribuzione di posizione.
5. L'importo della retribuzione di posizione, determinato sulla base della graduazione di ciascuna E.Q. nel rispetto del sistema indicato al successivo art. 8, è definito in relazione alla graduazione e alle risorse finanziarie disponibili per tale finalità.
6. Il valore economico della retribuzione di posizione, sia individuale che complessiva, può essere aggiornato con determinazione del Direttore o, in caso di assenza con deliberazione del Consiglio Direttivo, in relazione alle mutate condizioni organizzative e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità.
7. In fase di prima applicazione e fino a successiva revisione del fondo delle risorse complessive destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Funzionari incaricati di E.Q., nell'ambito delle stesse vengono destinati gli importi previsti, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, nel bilancio dell'Ente.

Art. 7 - Soggetti e funzioni

1. Il Direttore o, in caso di assenza il Consiglio Direttivo, con proprio atto avente rilevanza esterna, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico complessivo E. Q. istituite.
2. La graduazione delle E. Q. viene effettuata dal Direttore, applicando i criteri di cui alla scheda di "pesatura" contenuta nell'**Allegato A)** al presente regolamento.
3. La graduazione deve tenere conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna E. Q.
4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla pesatura delle E. Q. ed alla conseguente determinazione della retribuzione di posizione a ciascuno spettante, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto del sistema indicato al successivo art.8.
5. L'esito delle operazioni di graduazione e pesatura, previa informativa sindacale, viene successivamente, approvata dal Consiglio Direttivo.

Art. 8 - Criteri di graduazione e pesatura delle Elevate Qualificazioni

1. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal C.C.N.L. (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale pesatura e graduazione.
2. I criteri di pesatura a loro volta si scompongono in elementi descrittivi, cui assegnare un punteggio in relazione all'intensità dei criteri medesimi. Per ogni elemento descrittivo del criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo. I punteggi assegnati per ogni criterio sono sommati al fine di individuare il punteggio totale di ciascuna E.Q. Il sistema di graduazione è riportato nella scheda di "pesatura" contenuta nell'**Allegato A)** al presente regolamento.
3. In particolare il sistema di graduazione prevede l'individuazione di **criteri di pesatura** della E. Q. afferenti a:
 - a) **collocazione nella struttura** (max punti 30) a sua volta composto dai seguenti elementi descrittivi:
 1. poliedricità della funzione (da punti 4 a punti 10)
 2. rilevanza strategica della funzione (da punti 4 a punti 10)
 3. qualità ed entità delle risorse finanziarie (da punti 4 a punti 10)
 - b) **complessità organizzativa** (max punti 40) a sua volta composto dai seguenti elementi descrittivi:
 1. complessità operativa (da punti 4 a punti 10)
 2. sistema delle relazioni (da punti 4 a punti 10)
 3. specificità delle cognizioni (da punti 4 a punti 10)
 4. qualificazione del personale assegnato (da punti 4 a punti 10)
 - c) **responsabilità gestionale** (max punti 30) a sua volta composto dai seguenti elementi descrittivi:
 1. responsabilità derivante dalla tipologia dei servizi gestiti (da punti 4 a punti 10)
 2. responsabilità derivante dalla gestione di attività e processi ricadenti nelle aree a rischio corruttivo, mappate nell'apposita sezione del PIAO (da punti 4 a punti 10)
 3. responsabilità per la funzione assolta, derivante da attività soggette a rischio di contenzioso (da punti 4 a punti 10)
4. Il punteggio assegnato a ciascuna E. Q. determina la retribuzione di posizione percepibile attraverso l'individuazione di fasce retributive fisse, come indicato nella scheda di determinazione della retribuzione di posizione riportata nell'**Allegato B)** al presente regolamento. Effettuata la

pesatura delle E. Q. ed attribuito un punteggio proporzionale alla pesatura, si procede alla conseguente collocazione di ciascuna posizione nelle diverse fasce retributive.

Art. 9 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, alla luce dei criteri generali di determinazione della stessa, definiti in sede di contrattazione integrativa, nonché del sistema di valutazione della *performance* adottato dall'ente.
3. Ai fini della erogazione della retribuzione di risultato, la valutazione del personale incaricato E. Q. è effettuata dal Direttore, cui compete, unitamente al Consiglio direttivo, l'approvazione della proposta di valutazione formulata dal Nucleo di Valutazione.
4. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ come specificato al precedente punto 2, destinando a tale particolare voce retributiva non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

Art. 10 - Incarichi ad interim

1. In caso di vacanza di una E.Q., la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di Elevata Qualificazione in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Al lavoratore già titolare di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E. Q. oggetto dell'incarico ad interim, stabilito di volta in volta all'interno di questo range percentuale, in relazione alla complessità dell'incarico.
3. Tale percentuale viene attribuita su base annua ed in proporzione ai mesi di effettiva durata dell'incarico ad interim conferito, tenuto conto del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.
4. Nel caso di conferimento di un incarico di E.Q. ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.
5. Non costituisce assegnazione di incarico ad interim la sostituzione per temporanea assenza di un incaricato di Elevata Qualificazione.
6. Il contenuto del presente articolo assume valore di interpretazione autentica rispetto agli incarichi di E.Q. conferiti durante la vigenza del regolamento immediatamente precedente.

Art. 11 - Orario di lavoro degli incaricati delle Elevate Qualificazioni

1. Al dipendente incaricato delle Elevate Qualificazioni è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali in caso di full time da calcolarsi su base mensile. Nel caso in cui il dipendente titolare di Elevata

Qualificazione sia a part time, lo stesso deve garantire le ore minime riferite al part time stesso. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per Legge o per C.C.N.L. ad esclusione del recupero dell'orario straordinario, feriale, notturno e festivo.

2. È fatto obbligo al titolare di E. Q. di assicurare, su base mensile, il numero obbligatorio di ore previste dal CCNL di comparto. In presenza di un monte ore lavorate inferiore, non giustificato (permessi, ferie, malattie nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti), si procederà alla detrazione sullo stipendio di un importo pari al valore contrattuale delle ore effettuate in meno, qualora il debito orario non viene recuperato durante il mese immediatamente successivo.

3. I titolari di E. Q. sono a disposizione dell'Amministrazione oltre l'orario di obbligo, per le esigenze connesse alla funzionalità affidatagli.

Art. 12 - Incarichi conferiti a personale utilizzato a tempo parziale tra più Enti

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione a personale utilizzato a tempo parziale presso ente diverso da quello di appartenenza (scavalco condiviso) o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022 e le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- b) l'ente o il servizio in convenzione, presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale, corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti;
- c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla precedente lettera b) possono altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da loro attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa a carico dell'ente utilizzatore.

2. Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le E.Q.

Art. 13 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione all'albo pretorio on-line del Parco Naturale Regionale del Vulture e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Scheda PESATURA Elevate Qualificazioni

CRITERI di PESATURA	Elementi descrittivi del criterio	Indicatori	Punteggi di Indicatori
Collocazione nella struttura (max punti 30)	Poliedricità della funzione E' considerata la poliedricità delle attività assegnate (<i>da 4 a 10</i>)	I processi gestiti corrispondono ad un <u>numero basso</u> di servizi del funzionigramma	4
		I processi gestiti corrispondono ad un <u>numero medio</u> di servizi del funzionigramma	6
		I processi gestiti corrispondono ad un <u>numero significativo</u> di servizi del funzionigramma	8
		I processi gestiti corrispondono ad un <u>numero particolarmente elevato</u> di servizi del funzionigramma	10
	Rilevanza strategica della funzione E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato (<i>da 4 a 10</i>)	La funzione assegnata assume un <u>rilievo moderato</u> rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	4
		La funzione assegnata assume un <u>rilievo ordinario</u> rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	6
		La funzione assegnata risulta <u>significativa</u> per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	8
		La funzione assegnata risulta <u>direttamente collegata</u> al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	10
	Qualità ed entità delle risorse finanziarie E' considerata l'entità e la qualità delle risorse assegnate, rispetto al programma di mandato (<i>da 4 a 10</i>)	La posizione gestisce un <u>numero limitato</u> di risorse funzionali alla realizzazione del programma di mandato	4
		La posizione gestisce un <u>numero ordinario</u> di risorse funzionali alla realizzazione del programma di mandato	6
		La posizione gestisce un <u>numero significativo</u> di risorse funzionali alla realizzazione del programma di mandato	8
		La posizione gestisce un <u>numero particolarmente elevato</u> di risorse funzionali alla realizzazione del programma di mandato	10

CRITERI di PESATURA	Elementi descrittivi del criterio	Indicatori	Punteggi di Indicatori
Complessità organizzativa (max punti 40)	Complessità operativa E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza (da 4 a 10)	I processi decisionali sono connotati da una <u>complessità bassa</u>	4
		I processi decisionali sono connotati da una <u>complessità media</u>	6
		I processi decisionali sono connotati da una <u>complessità elevata</u>	8
		I processi decisionali sono connotati da una <u>complessità particolarmente elevata</u>	10
	Sistema delle relazioni Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte (da 4 a 10)	Le relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte sono di <u>bassa intensità</u>	4
		Le relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte sono di <u>media intensità</u>	6
		Le relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte sono di <u>elevata intensità</u>	8
		Le relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte sono di <u>altissima intensità</u>	10
	Specificità delle cognizioni E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate, rispetto al numero dei profili presenti nella struttura e delle connesse attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle stesse (da 4 a 10)	Le competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate sono di <u>livello basso</u>	4
		Le competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate sono di <u>livello medio</u>	6
		Le competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate sono di <u>livello significativo</u>	8
		Le competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate sono di <u>livello particolarmente elevato</u>	10
	Qualificazione del personale assegnato E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla tipologia, specificità e qualità dei profili assegnati, comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica, <u>necessaria</u> per il raggiungimento degli obiettivi di mandato (da 4 a 10)	I profili specialistici assegnati e necessari per il raggiungimento degli obiettivi di mandato sono in <u>numero esiguo</u>	4
		I profili specialistici assegnati e necessari per il raggiungimento degli obiettivi di mandato sono in <u>numero medio</u>	6
		I profili specialistici assegnati e necessari per il raggiungimento degli obiettivi di mandato sono in <u>numero elevato</u>	8
		I profili specialistici assegnati e necessari per il raggiungimento degli obiettivi di mandato sono in <u>numero particolarmente elevato</u>	10

CRITERI di PESATURA	Elementi descrittivi del criterio	Indicatori	Punteggi di Indicatori
Responsabilità GESTIONALE interna ed esterna (max punti 30)	Responsabilità derivante dalla tipologia dei servizi gestiti Definisce il grado di responsabilità determinato dalla complessità e dalla numerosità delle opere e dei servizi gestiti ed inseriti nella programmazione e dalla tipologia ed ampiezza dell'utenza cui gli stessi sono indirizzati <i>(da 4 a 10)</i>	Incidenza <u>bassa</u>	4
		Incidenza <u>media</u>	6
		Incidenza <u>significativa</u>	8
		Incidenza <u>particolarmente elevata</u>	10
	Responsabilità derivante dalla gestione di attività e processi ricadenti nelle aree a rischio corruttivo, mappate nell'apposita sezione del PIAO a) <i>Appalti pubblici;</i> b) <i>Affari legali e contenzioso</i> c) <i>Gestione del patrimonio;</i> d) <i>Gestione dei rifiuti</i> e) <i>Gestione entrate e spese;</i> f) <i>Acquisizione e gestione del personale;</i> g) <i>Governo e pianificazione del territorio</i> h) <i>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</i> i) <i>Incarichi e nomine</i> <i>(da 4 a 10)</i>	Il profilo di rischio associato alle attività assegnate è <u>basso</u>	4
		Il profilo di rischio associato alle attività assegnate è <u>modesto</u>	6
		Il profilo di rischio associato alle attività assegnate è <u>significativo</u>	8
		Il profilo di rischio associato alle attività assegnate è <u>particolarmente elevato</u>	10
	Responsabilità per la funzione assolta, derivante da attività soggette a rischio contenzioso E' considerata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale) <i>(da 4 a 10)</i>	Livello di responsabilità e di rischio contenzioso <u>basso</u>	4
		Livello di responsabilità e di rischio contenzioso <u>medio</u>	6
		Livello di responsabilità e di rischio contenzioso <u>significativo</u>	8
		Livello di responsabilità e di rischio contenzioso <u>particolarmente elevato</u>	10

Scheda determinazione della retribuzione di posizione

PUNTEGGIO TOTALE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Da 60 a 68 punti	5.000,00
Da 69 a 76 punti	9.000,00
Da 77 a 84 punti	14.000,00
Da 85 a 92 punti	18.000,00
Da 93 a 100 punti	22.000,00