



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

**Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di
elevata qualificazione**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 49 del 01.12.2023



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Principi generali sulla istituzione e graduazione delle posizioni di lavoro di EQ

Art. 3 – Tipologia degli incarichi di elevata qualificazione e competenze

Art. 4 – Finanziamento e retribuzione

Art. 5 – Criteri di graduazione degli incarichi di elevata qualificazione

Art. 6 – Procedura per il conferimento dell'incarico

Art. 7 – Requisiti

Art. 8 – Durata dell'incarico e ipotesi di decadenza

Art. 9 – Revoca dell'incarico e recesso

Art. 10 – Norme finali



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 16 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 2019 – 2021.
2. Gli incarichi di EQ sono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, che richiedono, ai sensi dell'art. 16, comma 1 del CCNL 2019-2021:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; 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 all'ordinamento dell'Agenzia e nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente Regolamento;
 - conoscenze altamente specialistiche, 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 ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Art. 2

Principi generali sulla istituzione e graduazione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Sulla base dell'atto organizzativo aziendale, con determinazione del direttore generale, sono istituite, con riferimento alle articolazioni della struttura organizzativa dell'Azienda Pubblica denominate Settori, le posizioni di lavoro di EQ funzionali all'organizzazione dell'Ente, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed in coerenza con le esigenze organizzative dei dirigenti preposti ai vari Servizi.
2. Il numero complessivo e il contenuto delle posizioni di EQ da istituire costituisce il fabbisogno di EQ definito sulla base delle risorse disponibili a tale titolo, nonché della complessità delle singole unità organizzative, del grado di responsabilità da assumere oltre che dei programmi da realizzare.
3. Con il medesimo atto istitutivo delle posizioni di lavoro di EQ, il direttore generale, sentiti i dirigenti o i responsabili di settori/area, provvede alla relativa graduazione, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente Regolamento.
4. Nel provvedimento devono essere specificati, con riferimento ai Settori dell'Azienda Pubblica per i quali vengono istituite le posizioni di lavoro di EQ, i seguenti elementi essenziali:
 - a) tipologia degli incarichi (tra quelle specificate alle lettere A e B del comma 1 del successivo art. 3);
 - b) collocazione organizzativa, con specificazione di eventuale previsione di potenziale



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

attribuzione di delega di funzioni dirigenziali, nel rispetto dell'art. 17 del D.lgs. 165/2001 e secondo i criteri e le modalità previste nel presente Regolamento;

- c) livello di graduazione, con indicazione del valore di ciascun parametro di valutazione, secondo la scala valutativa definita, e del punteggio complessivo;
 - d) esplicitazione dei requisiti professionali e/o curriculari attestanti la competenza specialistica richiesta per il conferimento delle posizioni c.d. di alta professionalità eventualmente istituite.
5. Una posizione di lavoro di elevata qualificazione, istituita secondo le modalità sopra indicate, può essere soppressa in occasione di processi di riorganizzazione o, comunque, per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità di mantenimento della posizione di lavoro stessa. La soppressione della posizione di elevata qualificazione comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di responsabilità conferito sulla posizione di lavoro.
6. Sulla base delle risorse disponibili è possibile procedere ad una revisione periodica della graduazione in caso di intervenute variazioni dell'assetto organizzativo e/o di sopravvenute esigenze di interesse pubblico, tali da determinare una significativa variazione di uno o più elementi oggetto di valutazione.

Art. 3

Tipologia degli incarichi di elevata qualificazione e competenze

1. Le posizioni di elevata qualificazione si distinguono, in base alle funzioni/attività svolte, in due tipologie, corrispondenti alle tipologie previste dall'art. 16, co. 2, del CCNL 2019-21:
- A) **posizioni di responsabilità di direzione** di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (c.d. di struttura);
 - B) **posizioni 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 rilevanti e consolidate esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (c.d. di alta professionalità).
2. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di elevata qualificazione.
3. I titolari degli incarichi di elevata qualificazione, anche sulla base di specifici obiettivi loro assegnati, assicurano il funzionamento delle attività loro affidate, sotto la direzione del proprio dirigente.

In particolare:

- collaborano con il dirigente alla programmazione e alla gestione delle attività e delle risorse;
- supportano l'azione del dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
- favoriscono il coinvolgimento e lo sviluppo dei collaboratori;
- sono responsabili dei procedimenti amministrativi, ad essi assegnati, di competenza della struttura di appartenenza;



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

- adottano certificazioni, attestazioni e ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza.
4. Per specifiche e comprovate ragioni di servizio, anche in relazione al grado di complessità, differenziazione ed ampiezza delle competenze facenti capo alla posizione dirigenziale, il dirigente può delegare, in via eccezionale e per un periodo di tempo definito, con atto scritto e motivato, l'esercizio di alcune funzioni ai titolari di incarico di EQ, in conformità a quanto disposto dall'art. 17, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001.
 5. Con l'atto di delega, il dirigente – sul quale permane l'obbligo di vigilanza e controllo dell'operato del delegato – è tenuto ad individuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - la durata temporale della delega;
 - le ragioni di servizio alla base della delega;
 - le funzioni delegate;
 - eventuali direttive e indirizzi necessari per le attività delegate.

Art. 4

Finanziamento e retribuzione

1. La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ è fissata ai sensi dell'art. 17, comma 6 e dell'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021. È oggetto di contrattazione decentrata l'eventuale individuazione di ulteriori risorse destinabili, ove impicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL.
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di elevata qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
3. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatta salva l'eventuale erogazione dei compensi aggiuntivi previsti dall'art. 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 ed eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
4. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 8.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione determinata secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento, in rapporto alla fascia e alla tipologia di posizione.
5. La retribuzione di risultato è corrisposta, previa valutazione annuale dei dirigenti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Azienda Pubblica, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di ciascun incarico di EQ.
6. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
7. Qualora ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, sia conferito un incarico ad interim relativo ad altro incarico EQ, per la medesima durata, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, pari al 20% del valore economico



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

Art. 5

Criteri di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione

1. Le posizioni di elevata qualificazione (EQ) sono articolate su tre livelli di graduazione, corrispondenti alle tre fasce di seguito indicate, in relazione alla valutazione del grado di complessità delle funzioni ed attività presidiate:

I Fascia posizione di EQ cd. di struttura
II Fascia posizione di EQ cd. di struttura
II Fascia posizione di EQ cd. di alta professionalità
III Fascia posizione di EQ cd. di struttura
III Fascia posizione di EQ cd. di alta professionalità

2. Il sistema di graduazione è basato su quattro parametri di valutazione:

- a) la complessità organizzativa e gestionale;
- b) il livello di autonomia;
- c) la rilevanza organizzativa e la valenza trasversale;
- d) la responsabilità e il grado di esposizione al rischio.

3. Nel dettaglio:

- Complessità organizzativa e gestionale: con questo parametro si prendono in considerazione l'eterogeneità e la complessità qualitativa e quantitativa dei processi e dei procedimenti amministrativi gestiti, tenuto conto anche delle risorse umane e finanziarie assegnate, la complessità delle competenze professionali richieste (grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali) e la relativa frequenza di aggiornamento professionale richiesta, la numerosità e la frequenza delle relazioni con l'utenza interna e/o esterna, istituzionale e non;
- Livello di autonomia: con questo parametro si valuta il grado di discrezionalità rispetto alle attività e al contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza. In particolare, si valuta il livello di autonomia con cui opera la posizione di EQ e il livello di compartecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Viene, altresì, valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza di contenuto) delle funzioni eventualmente delegate al titolare dell'incarico di EQ, con l'attribuzione del potere di firma di alcuni atti;
- Rilevanza organizzativa e valenza trasversale: il parametro sulla rilevanza organizzativa della posizione valuta l'impatto che l'attività presidiata ha nel perseguimento degli obiettivi strategici e nello svolgimento delle funzioni trasversali dell'ente e intende valorizzare la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche e aventi valenza trasversale per tutti i Settori dell'Azienda Pubblica;
- Responsabilità e grado di esposizione al rischio: con questo parametro si valuta, in relazione al livello di compartecipazione alle responsabilità amministrative, contabili, civili e/o penali connesse all'esercizio delle attività del Settore, il grado di esposizione a conseguenze



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
 già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
 AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

amministrative, contabili, civili e penali per il titolare dell'incarico di EQ e al rischio di contenzioso.

4. Tutti i parametri sopra elencati vengono rilevati secondo una scala valutativa su 3 classi di valori: basso – medio – alto, tradotti in punteggio rispettivamente pari a 10 – 15 – 25, come si ricava dalla seguente tabella:

Parametri di valutazione	Fattori specifici di valutazione	Scala valutativa	Punteggio massimo
Complessità organizzativa e gestionale	Complessità qualitativa e quantitativa dei processi gestiti e delle risorse assegnate	Basso: punti 10 Medio: punti 15 Alto: punti 25	25
	Complessità delle competenze professionali richieste (grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali e aggiornamento richiesto)		
	Complessità delle relazioni interne ed esterne		
Livello di autonomia	Delega di funzioni	Basso: punti 10 Medio: punti 15 Alto: punti 25	25
	Livello di autonomia gestionale e organizzativa nell'ambito dell'incarico rivestito		
Rilevanza organizzativa e valenza trasversale	Impatto che l'attività presidiata ha nel perseguimento degli obiettivi strategici e grado di trasversalità delle funzioni rispetto all'articolazione organizzativa dell'amministrazione	Basso: punti 10 Medio: punti 15 Alto: punti 25	25
Responsabilità e grado di esposizione al rischio	Grado di esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali e al rischio di contenzioso	Basso: punti 10 Medio: punti 15 Alto: punti 25	25
		100	

5. Ai fini dell'individuazione del livello di graduazione sono applicati i seguenti criteri:
- 1° LIVELLO (**I Fascia**): non più di un parametro di media complessità, nessun parametro di alta complessità;
 - 2° LIVELLO (**II Fascia**): almeno 3 parametri di media complessità, nessun parametro di bassa complessità;
 - 3° LIVELLO (**III Fascia**): almeno 2 parametri di alta complessità, nessun parametro di bassa complessità.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

6. Quanto sopra si traduce, in termini di punteggio, nei range di seguito specificati:

Fascia	Punteggio
I	punteggio inferiore o uguale a 45
II	punteggio superiore a 45 e inferiore o uguale a 70
III	punteggio superiore o uguale a 80

7. In correlazione al livello di graduazione individuato secondo i criteri fissati nel presente regolamento, la retribuzione di posizione annua è articolata nelle fasce retributive indicate nella tabella sottostante:

Fascia	Retribuzione di posizione
I	€ 11.000,00 per posizione di EQ di struttura
II	€ 13.000,00 per posizione di EQ di struttura
	€ 13.500,00 per posizione di EQ di alta professionalità
III	€ 16.000,00 per posizione di EQ di struttura
	€ 16.000,00 per posizione di EQ di alta professionalità

Art. 6

Procedura per il conferimento dell'incarico

1. L'incarico di EQ può essere conferito a tutti i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del nuovo sistema di classificazione del personale.
2. Per la copertura dell'incarico viene emesso uno specifico avviso/bando, a firma del direttore generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Azienda Pubblica, contenente l'indicazione della tipologia delle posizioni messe a bando e della relativa fascia economica, nonché il termine di scadenza per la presentazione delle candidature, che non può essere inferiore a dieci giorni.
3. Tutti gli interessati possono presentare apposita domanda, corredata dal proprio curriculum, contenente i requisiti culturali posseduti e le precedenti posizioni lavorative utili ai fini dell'attribuzione dell'incarico. Non sarà possibile presentare più di due contemporanee candidature per le posizioni di cui agli avvisi/bandi, anche di settori/sedi diverse da quelle di appartenenza. In tal caso, il candidato deve indicare nella domanda l'ordine di priorità delle posizioni scelte.
4. L'individuazione del dipendente da incaricare avviene tramite documentata procedura di valutazione comparativa fondata, in conformità ai criteri di seguito indicati, sulla disamina dei curricula presentati dai candidati, da espletarsi da parte del dirigente responsabile della struttura di appartenenza della posizione da ricoprire o in assenza dal Direttore generale.
5. Ai fini dell'espletamento dell'attività istruttoria da parte dei dirigenti responsabili, il Settore economico-finanziario – servizio Risorse Umane, acquisite le domande di partecipazione pervenute entro i termini previsti dall'avviso, provvede all'inoltro delle stesse alle strutture cui compete l'attività istruttoria.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

6. L'individuazione del titolare dell'incarico, da proporre al direttore generale cui compete l'adozione del provvedimento di nomina, avviene attraverso la valutazione comparativa, di carattere non concorsuale, dei curricula presentati dai candidati, in coerenza con la posizione da ricoprire e tenuto conto dei seguenti criteri:
- esperienza professionale maturata nell'Ente, presso altre PP.AA. o anche al di fuori della pubblica amministrazione, in relazione ad attività e/o a processi assimilabili a quelli oggetto dell'incarico da conferire;
 - competenze tecniche ed organizzative possedute desumibili anche dalle valutazioni conseguite negli anni precedenti;
 - attitudini e capacità di leadership;
 - titoli e/o requisiti curriculari posseduti (ulteriori rispetto a quelli eventualmente richiesti per la partecipazione alla procedura di incarico): a titolo esemplificativo, titolo di studio, abilitazioni professionali, master, dottorato, attestati di partecipazione a corsi attinenti alle specifiche materie rientranti nel settore di assegnazione o a materie riguardanti l'organizzazione e/o la gestione delle risorse umane, esperienza professionale maturata in enti e/o organismi nazionali, comunitari, pubblicazioni, etc.
7. Considerate le caratteristiche peculiari della tipologia di incarico, nella valutazione delle competenze organizzative e delle attitudini e capacità di leadership, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, assumono particolare rilievo, ai fini della valutazione:
- l'esperienza e capacità professionale acquisite in attività di coordinamento;
 - la propensione al lavoro per obiettivi;
 - la capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie) disponibili per il raggiungimento degli obiettivi;
 - le attitudini possedute, quali ad esempio, la capacità di rispettare i tempi assegnati, di affrontare e risolvere i problemi imprevisti, di costruire un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo, etc.
8. Il conferimento degli incarichi di EQ viene disposto con determinazione del direttore generale, previa comunicazione, da parte di ciascun dirigente responsabile del Settore di afferenza della posizione, o in mancanza dal Responsabile del procedimento all'uopo nominato, dei dipendenti individuati per il medesimo conferimento, con specifica precisazione dell'ordine di preferenza delle candidature ricevute, formulato sulla base delle risultanze dell'attività valutativa svolta.
9. Nel provvedimento di nomina deve essere data congrua motivazione delle ragioni sostanziali che hanno condotto all'individuazione, in particolare nel caso in cui la scelta preferenziale del direttore generale ricada su un candidato diverso da quello proposto dal dirigente responsabile della struttura cui è assegnata la posizione.
10. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura di una posizione di elevata qualificazione o nel caso in cui, a seguito di selezione, non venga individuato alcun candidato idoneo, il direttore generale può conferire direttamente l'incarico ad un dipendente che abbia



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

presentato la propria candidatura per altra posizione, purché in possesso dei requisiti richiesti e ritenuto idoneo a ricoprire la posizione di lavoro oggetto di attribuzione.

Art. 7

Requisiti

1. Per l'ammissione alla procedura di conferimento degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) è richiesto il possesso dei seguenti requisiti alla data di pubblicazione dell'Avviso/bando:
 - a) essere dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (con esclusione del periodo di astensione obbligatorio per maternità) presso l'Azienda Pubblica di servizi alla persona Fondazione Campania Welfare – Asp- già Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia, con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del nuovo sistema di classificazione del personale. Qualora non vi siano lavoratori a tempo indeterminato in un settore, è possibile conferire l'incarico di elevata qualificazione al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;
 - b) aver superato il periodo di prova ed essere in possesso dell'esperienza professionale e di adeguati titoli di studio nonché delle attitudini e capacità adeguate alla posizione da ricoprire, come documentate nel curriculum allegato alla domanda di partecipazione;
 - c) per il conferimento delle posizioni di EQ di I – II - III Fascia, aver rivestito precedenti incarichi di responsabilità di posizione organizzativa per almeno tre anni;
 - d) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi due anni;
 - e) possesso, se esplicitamente previsto in fase di istituzione delle posizioni di EQ c.d. di "alta professionalità", di ulteriori requisiti, quali titoli di studio specifici e/o abilitazioni professionali, nonché comprovata competenza specialistica acquisita attraverso titoli post lauream e/o esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, adeguate al ruolo da ricoprire.

Art. 8

Durata dell'incarico e ipotesi di decadenza

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti per un periodo minimo di 1 (uno) anno, ad eccezione delle posizioni cd. di alta professionalità strettamente correlate a specifici incarichi di diversa durata (come specificato nell'Avviso/bando), e per un periodo massimo non superiore a 3 anni, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 9.
2. Sono ammesse proroghe della scadenza degli incarichi eventualmente conferiti con durata inferiore, al massimo fino al raggiungimento dell'ordinaria durata triennale, ove motivata dall'esigenza di assicurare continuità al presidio delle attività e dei processi assegnati.
3. In caso di assenza del Responsabile di Posizione di lavoro di EQ, le funzioni sono svolte dal dirigente della struttura di riferimento o in mancanza dal Direttore generale.
4. Nel caso di posizione vacante, nelle more dell'espletamento della procedura di conferimento dell'incarico di cui all'art. 6 e, comunque, per un periodo non superiore a 6 mesi, il direttore generale può conferire, attraverso propria determinazione motivata, incarico a personale già



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

titolare di altro incarico di elevata qualificazione in possesso delle competenze per la copertura del ruolo, previo parere del dirigente della struttura di afferenza.

5. Il dipendente titolare decade dall'incarico nei seguenti casi:
- a) aspettativa concessa superiore a 6 mesi (con esclusione di quella a tutela della maternità);
 - b) collocamento in comando presso altri Enti;
 - c) assegnazione ad altro Settore dell'Azienda Pubblica.

Art. 9

Revoca dell'incarico e recesso

1. La revoca degli incarichi di elevata qualificazione può essere disposta dal direttore generale, con atto scritto e motivato, prima della scadenza, nei casi di seguito indicati:
 - a) intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto;
 - c) valutazione negativa della performance individuale;
 - d) negli altri casi previsti da disposizioni normative e contrattuali vigenti.
2. Nei casi previsti dalle lettere c) e d) del comma precedente, prima di procedere alla revoca dell'incarico, è necessario assicurare il diritto di difesa dell'interessato. A tal fine, il direttore generale, previa formale contestazione scritta degli inadempimenti al dipendente, acquisisce, nei successivi 15 giorni, le osservazioni e controdeduzioni dello stesso, da discutere in contraddittorio con l'interessato, nel corso del quale il medesimo può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia.
3. L'atto di revoca comporta:
 - l'immediata cessazione dall'incarico di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'area e del profilo di appartenenza;
 - la perdita immediata della retribuzione di posizione e di risultato.
4. In caso di motivato recesso volontario dall'incarico o di sopravvenuta impossibilità ad eseguirlo, il direttore generale può individuare altro dipendente cui conferire l'incarico sulla base delle candidature presentate in esito all'ultimo avviso pubblicato o, in alternativa, qualora tra i candidati non vi siano idonei al ruolo da ricoprire, può conferirlo *ad interim* a personale già titolare di altro incarico di EQ, a condizione che sia in possesso di competenze adeguate allo svolgimento dell'incarico.
5. Qualora un dipendente cessi dal servizio prima della scadenza dell'incarico indicata nell'avviso, si determina, per effetto di tale cessazione, la contestuale cessazione anticipata dell'incarico di EQ assegnato. In tal caso, trova applicazione la disciplina prevista nel comma precedente.
6. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, nel caso in cui si verifichi la revoca, il recesso volontario o la cessazione del rapporto di lavoro in costanza della titolarità di un incarico di EQ, ove non possa trovare applicazione la procedura prevista al comma 4 del presente articolo, l'incarico può essere conferito a nuovo titolare, all'esito della pubblicazione di apposito avviso.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Art. 10

Norme finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore dopo la pubblicazione, all'Albo Pretorio dell'Azienda Pubblica, della delibera di approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Pubblica.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento trovano applicazione, in quanto compatibili, le norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti in materia.