



DISPOSIZIONE ORGANIZZATIVA
n. 32 del 06/05/2024

Oggetto: Istituzione dell'incarico di Elevata Qualificazione di Fascia A denominato "Analisi della struttura del personale dell'Ente e pianificazione strategica delle politiche di reclutamento", presso l'Area Risorse Umane (ARRU 1035) in attuazione dell'art. 7 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 15/09/2023.



Il Responsabile Area Risorse Umane

Premesso che

con Deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 15/09/2023 è stato approvato il Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

l'art. 4 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione individua tre tipologie di incarichi che vengono classificate come segue:

- incarico di Elevata Qualificazione – fascia A
- incarico di Elevata Qualificazione – fascia B
- incarico di Elevata Qualificazione – fascia C;

conformemente a quanto previsto dall'art. 7 del sopra citato Regolamento, , con disposizione del Direttore Generale n. 29 del 29 dicembre 2023 e ss.mm.ii. è stata approvata l'assegnazione dei contingenti di incarichi di Elevata Qualificazione– Fascia A, Fascia B e Fascia C ai Responsabili di Area/Direttori di Municipalità/Responsabili delle U.O.A. istituite con decreto sindacale ex art. 7, comma 2 del Regolamento;

in particolare, il contingente di incarichi di Elevata Qualificazione per Area Risorse Umane, consiste in n. 4 incarichi di Elevata Qualificazione – fascia C, 5 incarichi di Elevata Qualificazione – fascia B, e 3 incarichi di Elevata Qualificazione -fascia A;

ai sensi dell'art. 2 di detto Regolamento, per “incarico di Elevata Qualificazione” *“si intende la posizione di lavoro connotata da elevata responsabilità di risultato ed elevata autonomia decisionale, oggetto di un incarico a termine che, ai sensi del vigente CCNL, richiede:*

- a) *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 esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;*
- b) *conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e 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.”;*

con Ordine di Servizio n. 04 del 13 marzo 2024, il Direttore Generale ha provveduto alla *“Definizione della procedura di istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione e disciplina della presentazione delle istanze di candidatura, nonché dei criteri e parametri di valutazione per il relativo conferimento.”;*

Considerato che

ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, *“L'istituzione delle posizioni di lavoro oggetto di incarico di Elevata Qualificazione deve rispondere a specifici fabbisogni organizzativi dell'Ente, deve quindi essere strumentale alla realizzazione delle linee strategiche di governo e, conseguentemente, alla ottimale organizzazione degli apparati professionali del Comune di Napoli.”;*

di seguito il, comma 3, affida ai Direttori Operativi/Responsabili di Area/Direttori di Municipalità/Responsabili delle Unità Organizzative Autonome istituite con decreto sindacale ex art. 7,



comma 2 del Regolamento l'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione – Fascia A, Fascia B e Fascia C per i singoli servizi;

il successivo comma 4 individua gli elementi essenziali che devono essere espressamente specificati nell'atto istitutivo di gestione, quali le competenze professionali e le attitudini personali richieste, le attribuzioni e le responsabilità di ciascun incarico, riferendole alla tipologia di incarico;

all'art. 8, comma 10, è precisato che *“il Direttore Operativo, il Responsabile di Area, il Direttore di Municipalità ed il Responsabile della Unità Organizzativa Autonoma di cui all'art. 7, comma 2, laddove istituita, sono coadiuvati, nella fase di istituzione e assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, da una Commissione nominata dal Direttore Generale e composta dal dirigente responsabile dell'Area Direzione Generale, in qualità di Presidente, e da due dirigenti individuati nell'ambito dell'Area Direzione Generale e/o dell'Area Risorse Umane, integrata di volta in volta dal dirigente apicale della struttura interessata.”;*

Tenuto conto che

nell'ambito dell'Area Risorse Umane (ARRU 1035), data la complessità delle funzioni di definizione di piani strategici in materia di risorse umane, creazione di una banca dati integrata con competenze e profili per il coordinamento e il sostegno del sistema di pianificazione delle risorse umane; definizione dei profili professionali e procedure per l'analisi delle competenze e del potenziale nell'ambito dei processi di riorganizzazione, analisi strategica di fabbisogni di personale, si rende necessaria l'istituzione di un incarico di Elevata Qualificazione di Fascia A con competenze nella gestione dei connessi procedimenti, la cui attivazione appare strumentale alla realizzazione delle sopra descritte attività che rientrano a pieno titolo nelle linee strategiche di governo dell'ente;

la gestione di detta unità organizzativa deve essere affidata ad un soggetto in possesso delle seguenti competenze professionali e attitudini personali:

Elevato grado di autonomia e responsabilità nello svolgimento dei compiti e funzioni attribuite;

- Competenze organizzative e gestionali;
- Competenze digitali ed informatiche - con particolare riguardo a tools di tipo statistico;
- Capacità di governare la rete di relazioni, siano esse interne (Aree, Servizi ed Uffici) che esterne (cittadini, politici, altri enti);
- Capacità decisionale connessa ad un'esatta interpretazione ed applicazione delle norme e abilità pratiche;
- Elevata capacità di problem solving;
- Capacità di coordinamento, gestione, programmazione amministrativa;
- Conoscenza specifica delle norme che regolano i principali processi delle attività di competenza dell'Area Risorse Umane e della Direzione Generale, con particolare riferimento a:
 - norme generali in materia di pubblico impiego, con particolare riguardo ai processi di riforma nonché alle responsabilità, doveri, diritti, codice di comportamento, sanzioni disciplinari e modalità di reclutamento;
 - CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali e contrattazione integrativa;
 - elementi di diritto penale con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - disciplina dei contratti nella pubblica amministrazione;
 - contabilità pubblica, con particolare riferimento all'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali;
 - organizzazione delle amministrazioni pubbliche: gestione per obiettivi e relativi strumenti di programmazione, controllo e valutazione;
 - regolamenti comunali.



Visti gli esiti dell'incontro con la Commissione di cui all'art. 8, c. 10 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione;

Ritenuto, pertanto, opportuno procedere alla istituzione dell'incarico di Elevata Qualificazione di Fascia A, denominata Analisi della struttura del personale dell'Ente e pianificazione strategica delle politiche di reclutamento nell'ambito dell'Area Risorse Umane (ARRU 1035)

Attestata la regolarità e correttezza dell'attività amministrativa e contabile, ai sensi dell'art. 147 bis, co.1, del D. Lgs. 267/2000 e degli art. 13 co. 1, lett. b) e 17, co. 2 lett. a) del "Regolamento sul Sistema dei controlli interni" approvato con Deliberazione di C. C. n. 4 del 28/02/2013;

Attestato che ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/90, introdotto dall'art. 1, co. 41, della Legge 190/2012, degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e degli artt. 7 e 9 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli adottato dall'Ente con Deliberazione di G. C. n. 254 del 24/04/2014, non è stata rilevata la presenza di situazioni di conflitto di interesse tali da impedire l'adozione del presente provvedimento;

Attestato che il presente documento non contiene dati personali;

Visti gli obblighi di pubblicazione e rispettivi riferimenti normativi contenuti nel P.I.A.O., approvato per il triennio 2024-26, alla Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza;

Attestato che il presente provvedimento non rientra nelle previsioni normative di cui all'art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 riportate nella Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione – Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza contenuti nel P.I.A.O. approvato per il triennio 2024-2026;

per i motivi esposti in premessa

DISPONE

1. Istituire, nell'ambito dell'Area Risorse Umane (ARRU 1035) l'incarico di Elevata Qualificazione di Fascia A, denominata Analisi della struttura del personale dell'Ente e pianificazione strategica delle politiche di reclutamento, avente la seguente descrizione:
"Le attività oggetto dell'incarico di EQ riguarderanno prevalentemente tre direttrici tematiche, seppur strettamente interconnesse tra loro, ovvero: a) analisi della composizione e dei contesti organizzativi di distribuzione del personale in servizio, con particolare riguardo alla definizione degli aspetti quali-quantitativi della dotazione organica attuale e futura; b) organizzazione del personale in servizio – con particolare riguardo agli istituti contrattuali facenti capo alla contrattazione decentrata; c) pianificazione strategica delle politiche di reclutamento in termini di quantificazione di dettaglio dei fabbisogni e di procedure da utilizzarsi. ";
2. Precisare che, ai sensi della deliberazione di G. C. n. 306/2023 (punto 3) del deliberato, il valore retributivo di detto incarico è fissato nella misura di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità di retribuzione di posizione ed una retribuzione massima di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione;
3. Precisare che, conformemente all'art. 4 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, l'incarico di Fascia A "Analisi della struttura del personale dell'Ente e



pianificazione strategica delle politiche di reclutamento” presenta il seguente profilo organizzativo:

- Svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa
- Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, laddove assegnate
- Assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato rispetto agli obiettivi assegnati nell'ambito di competenza
- Gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, correlati a quelli individuati in sede di Piano della Performance
- Responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, e/o delle attività delegate dal dirigente
- Sistema di relazioni organizzative prevalentemente interne all'Ente
- Elevate capacità gestionali ed organizzative
- Elevato livello di autonomia e responsabilità della posizione
- Svolgimento di attività di studio, ricerca e analisi ad alto contenuto professionale, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza, nonché di rilevante interesse ai fini del perseguimento del programma di governo dell'Ente
- Elevato livello di complessità delle decisioni
- Elevata valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente

4. Assegnare al sopra citato incarico di Elevata Qualificazione le seguenti attribuzioni /responsabilità:

a. Attribuzioni

Compiti:

- Esame del contesto esistente per disporre di una visione puntuale ed attendibile dell'organizzazione e delle risorse e individuazione dei processi aziendali che necessitano di essere riprogettati al fine di migliorare efficienza e produttività;
- Mappatura ed analisi dei processi e dei procedimenti finalizzata alla realizzazione della diagnosi organizzativa e conseguente reingegnerizzazione dei processi e dei servizi;
- Adozione dei nuovi processi e monitoraggio dei risultati per l'individuazione di quelli da rimodellare, per migliorare l'efficienza aziendale;
- Implementazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e dei processi organizzativi.

Funzioni:

- Definizione di piani strategici in materia di risorse umane;
- Creazione di una banca dati integrata con competenze e profili per il coordinamento e il sostegno del sistema di pianificazione delle risorse umane;
- Definizione dei profili professionali e procedure per l'analisi delle competenze e del potenziale nell'ambito dei processi di riorganizzazione;
- Analisi strategica di fabbisogni di personale finalizzata anche alla definizione delle procedure di selezione dello stesso.

Attività:

- Supporto alle attività istruttorie di tipo gestionale/amministrativo inerenti ai procedimenti di competenza dell'Area Risorse Umane con particolare riferimento a:



- Piano Triennale fabbisogni di personale;
- Piano Integrato Attività e Organizzazione;
- Contrattazione decentrata e relazioni sindacali;
- Bilancio;
- Regolamenti dell'Ente con impatti sull'organizzazione delle risorse umane.

b. Responsabilità attribuite

Responsabilità dell'adozione di atti eventualmente ed espressamente delegati dal dirigente per specifiche e comprovate ragioni di servizio.

5. Stabilire che per la copertura di detto incarico è richiesto il possesso delle seguenti competenze professionali e attitudini personali:

a. Competenze professionali:

Elevato grado di autonomia e responsabilità nello svolgimento dei compiti e funzioni attribuite;

- Competenze organizzative e gestionali;
- Competenze digitali ed informatiche - con particolare riguardo a tools di tipo statistico;
- Capacità di governare la rete di relazioni, siano esse interne (Aree, Servizi ed Uffici) che esterne (cittadini, politici, altri enti);
- Capacità decisionale connessa ad un'esatta interpretazione ed applicazione delle norme e abilità pratiche;
- Elevata capacità di problem solving;
- Capacità di coordinamento, gestione, programmazione amministrativa;
- Conoscenza specifica delle norme che regolano i principali processi delle attività di competenza dell'Area Risorse Umane e della Direzione Generale, con particolare riferimento a:
 - norme generali in materia di pubblico impiego, con particolare riguardo ai processi di riforma nonché alle responsabilità, doveri, diritti, codice di comportamento, sanzioni disciplinari e modalità di reclutamento;
 - CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali e contrattazione integrativa;
 - elementi di diritto penale con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - disciplina dei contratti nella pubblica amministrazione;
 - contabilità pubblica, con particolare riferimento all'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali;
 - organizzazione delle amministrazioni pubbliche: gestione per obiettivi e relativi strumenti di programmazione, controllo e valutazione;
 - regolamenti comunali.

b. Attitudini personali:

1. Capacità di problem solving;
2. Capacità di gestire lo stress lavorativo;
3. Propensione alla costante motivazione del personale assegnato.

6. Stabilire che per la copertura di detto incarico sono richiesti:



Profilo/i professionale/i: Funzionario/istruttore Direttivo Amm.vo - Funzionario/istruttore Direttivo Ec-finanziario

Titolo di studio: Laurea di primo livello (L) - Motivazione: Formazione adeguata al contenuto dell'incarico

Esperienza professionale specifica riferita all'ambito di competenza, attribuzioni e responsabilità dell'incarico: Esperienze in materia di finanza ed economia locale, studi, analisi ed elaborazione dati e proposte.

Qualificazione professionale derivante da esperienza acquisita, anche di carattere formativo: Possesso di esperienze acquisite, anche di carattere formativo, presso altre strutture dell'Ente o altre Amministrazioni pubbliche o privati riferite al contenuto dell'incarico.

7. Stabilire per i fattori di valutazione previsti dall'art. 8 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione i seguenti fattori di ponderazione:

Esperienza professionale specifica riferita all'ambito di competenza, attribuzioni e responsabilità dell'incarico: 1,00

Qualificazione professionale: 1,00

Titolo di studio: 1,00

Requisiti attitudinali: 1,00

Copia del presente provvedimento viene inviata, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione:

- ✓ al Direttore Generale
- ✓ alle OO. SS.

Sottoscritta digitalmente da
Il Responsabile
Area Risorse Umane
Dott.ssa Giuseppina Silvi...

Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD). La presente disposizione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 82/2005.