



**REGOLAMENTO  
PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI  
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**aggiornato al CCNL del 16 novembre 2022**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n

## Indice

Indice.....	2
Articolo 1. Finalità .....	3
Articolo 2. Istituzione, attribuzione di funzioni e responsabilità .....	3
Articolo 3. Requisiti per il conferimento degli incarichi.....	4
Articolo 4. Procedura per il conferimento degli incarichi .....	4
Articolo 5. Revoca degli incarichi.....	5
Articolo 6. Trattamento economico .....	5
Articolo 7. Retribuzione di posizione.....	6
Articolo 8. Criteri di graduazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione.....	7
Articolo 9. Retribuzione di risultato.....	9
Articolo 10. Entrata in vigore .....	10
ALLEGATO A) GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI.....	11
ALLEGATO B) COLLEGAMENTO TRA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE .....	12

## **Articolo 1. Finalità**

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione, stabilisce i criteri e le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione della retribuzione di posizione, la valutazione, l'attribuzione della retribuzione di risultato e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (d'ora in poi EQ), nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022.

2. Con il termine "Elevata Qualificazione" 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 (art. 16, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022:);

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 (art. 16, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022:).

3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, mediante e per effetto di un provvedimento a termine, conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 4.

4. La Giunta comunale individua il numero e la tipologia delle posizioni di lavoro di EQ presso ciascun settore, in base alle proprie esigenze organizzative.

## **Articolo 2. Istituzione, attribuzione di funzioni e responsabilità**

1. L'istituzione degli incarichi di EQ permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente posizioni di lavoro che richiedono:

- responsabilità amministrativa 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 organizzative affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- 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.

2. Al titolare dell'incarico di EQ di cui all'art. 1 comma 2 lettera a) competono:

- responsabilità dei servizi dell'unità organizzativa di particolare complessità cui è preposto, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento;
- espletamento di attività e predisposizione di tutti gli atti per la realizzazione degli obiettivi

attribuiti, con l'autonomia organizzativa conferita con la nomina;

- esercizio delle funzioni delegate dal dirigente di riferimento nell'ambito del potere di delega allo stesso riconosciuto dal vigente ordinamento, anche con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;
- gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- esercizio di attività di controllo connesse al ruolo.

3. Al titolare dell'incarico di E.Q di cui all'art. 1 comma 2 lettera b) competono:

- gestione di attività e/o progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione (tra cui l'eventuale esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente), volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- svolgimento di attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo caratterizzate da elevata autonomia;
- esercizio delle funzioni delegate dal dirigente di riferimento nell'ambito del potere di delega allo stesso riconosciuto dal vigente ordinamento, anche con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;
- esercizio di attività di controllo connesse al ruolo.

### **Articolo 3. Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico può essere conferito esclusivamente al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto per ciascun anno del triennio precedente alla data di assegnazione dell'incarico un punteggio della valutazione della prestazione annuale almeno pari a 8/10 (o equivalente secondo il sistema di valutazione in essere) del punteggio massimo;
- b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto del triennio precedente alla data di assegnazione dell'incarico;
- c) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..

### **Articolo 4. Procedura per il conferimento degli incarichi**

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare all'Albo pretorio dell'ente per minimo 7 giorni;

2. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si valutano la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, i requisiti culturali posseduti, le attitudini e le capacità professionali, nonché le esperienze acquisite.

Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva

complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li disciplinano e alla necessaria interrelazione con altri soggetti interni/esterni;

d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;

e) esperienza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

3. Il dirigente del settore di riferimento, con il supporto del Servizio Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 3, e propone la ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4 . L'incarico viene conferito dal dirigente del settore di riferimento con provvedimento scritto e motivato per un tempo minimo di 1 anno e non può eccedere la durata massima di tre anni; è rinnovabile con le medesime formalità. Alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

5 . Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o, nel caso in cui si sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente del settore interessato conferisce l'incarico a un dipendente dell'area Funzioni e dell'Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso di detti requisiti e competenze.

6. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di EQ. la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento.

#### **Articolo 5. Revoca degli incarichi**

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati prima della scadenza, con provvedimento scritto e motivato, dal dirigente che ha provveduto al loro conferimento in uno dei seguenti casi:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
- irrogazione di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.

2. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, vengono acquisite in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato che, se vuole, può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

#### **Articolo 6. Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dall'art. 17 del CCNL 16.11.2022.

2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente, compreso il compenso per lavoro straordinario.

3. Ai titolari di incarico di EQ possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. B, primo periodo, del CCNL del 06.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL del 16.11.2022;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 –ter CCNL del 16.11.2022;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39 comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui , a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs n. 50 del 2016 e dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
  - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

## **Articolo 7. Retribuzione di posizione**

1. Ai sensi all'art. 17, comma 2 del CCNL 16.11.2022, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione e sulla base delle disponibilità di bilancio a ciò destinate.

2. Annualmente vengono impegnate a carico del bilancio dell'ente le risorse di cui all'articolo 17 comma 6 del CCNL 16.11.2022. Di anno in anno l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato potrà essere oggetto di definizione da parte dell'Amministrazione ricorrendo, se del caso, all'istituto della contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

3. Ai fini del collegamento tra la graduazione e la retribuzione di posizione, vengono individuati gli intervalli di punteggio ed i corrispondenti valori economici come specificato in allegato B.

4. Nel rispetto del valore minimo attribuibile, l'importo effettivamente riconosciuto sulla base dell'allegato B, potrà essere riparametrato in riduzione sulla base delle disponibilità di bilancio a ciò destinate.

5. Il processo di graduazione delle EQ assicura:

- l'ottemperanza ad una precisa previsione del CCNL 16.11.2022.2018 (art. 17, comma 2), che attribuisce al personale titolare di posizione di EQ una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere graduata sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Al fine della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
- l'assegnazione ad ogni posizione di EQ di un valore economico che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla.

6. Il Comune in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle EQ ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

7. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

8. Il processo di graduazione deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

### **Articolo 8. Criteri di graduazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione**

1. I criteri di graduazione definiti nel presente articolo si riferiscono alle due posizioni di EQ:

- a) incarichi di EQ previsti dall'art. 16, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022;
- b) incarichi dell'EQ previsti dall'art. 16, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022.

2. Per entrambe le tipologie di incarico la graduazione deve tenere conto, della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che caratterizzano ciascun incarico, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con eventuale attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

3. Si individua un sistema di graduazione basato sui seguenti tre criteri generali di valutazione:

- 1) Complessità operativa e organizzativa: questo elemento si sostanzia nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà e vastità dei problemi da risolvere, derivanti in particolare dalle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente. Si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione,

con l'articolazione delle sue strutture, con la molteplicità e la rilevanza della rete di soggetti interni e/o esterni con cui si intrattengono rapporti. Misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla EQ. Si pone, pertanto, anche in rapporto con le necessità di possedere eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali o consolidate e rilevanti esperienze lavorative di responsabilità, nonché con le esigenze di aggiornare con continuità il bagaglio di competenze professionali a fronte del frequente mutamento del sistema normativo e regolamentare;

- 2) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate anche con attribuzione dei poteri di firma. Questo criterio si riferisce all'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate anche attraverso l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna; tiene anche conto della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse;
- 3) Responsabilità: questo criterio si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi gestiti e con le responsabilità dirette (civile, amministrativa, contabile, ecc.) e indirette conseguenti all'espletamento dell'incarico, anche con riferimento ai profili tipici della responsabilità professionale.

4. Al fine di consentire una migliore valutazione dei predetti criteri, è necessario scomporre ciascuna voce di valutazione in sotto criteri più specifici e definire un sistema di punteggi.

5. Di seguito viene definita la scomposizione di ciascun elemento di valutazione in criteri più specifici; per ciascuno di essi sono inoltre esposte le relative descrizioni e la scala dei punteggi.

- 1) Complessità operativa e organizzativa: max punti 40
  - 1.1 Dimensione organizzativa fino a punti 10

Indica la dimensione complessiva della struttura gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane e finanziarie utilizzate nei processi produttivi.
  - 1.2 Differenziazione organizzativa fino a punti 10

Esprime la varietà e la differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità e degli uffici interni alla struttura, dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi, nonché il grado di complessità operativa che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli.
  - 1.3 Relazioni organizzative e inter-organizzative fino a punti 10

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni.
  - 1.4 Competenze professionali fino a punti 10

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei



cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

- 2) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate anche con attribuzione dei poteri di firma: max punti 20

Esprime l'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'Ordinamento Uffici e Servizi. Tiene anche conto della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

- 3) Responsabilità: max punti 40

- 3.1 Responsabilità amministrativa fino a punti 25

Esprime il rischio di incorrere nelle responsabilità (civile, amministrativa, contabile, ecc.) collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata.

- 3.2 Responsabilità gestionale fino a punti 15

Esprime il livello di autonomia gestionale esercitata in relazione alle funzioni affidate, alle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti.

6. Quanto sopra definito è esposto in modo sintetico nella scheda di valutazione riportata in allegato A.

7. Ciascun dirigente, con riferimento alle EQ assegnate al proprio settore e sulla base dei criteri sopra elencati propone l'assegnazione dei punteggi. L'OIVM verifica la congruità dei punteggi assegnati e li valida in ottica di comparazione tra tutte le EQ. La Giunta approva la pesatura delle EQ.

### **Articolo 9. Retribuzione di risultato**

1. Nell'ambito del trattamento economico da attribuirsi alle EQ, l'ente destina alla retribuzione di risultato una quota 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.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di EQ vengono valutati annualmente sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022.

## **Articolo 10. Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno in cui diventa esecutiva la deliberazione di approvazione dello stesso, sostituendo la precedente disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (ex. Posizione Organizzativa) previste in altri atti normativi interni.
2. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, queste ultime in quanto compatibili.

## ALLEGATO A) GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Struttura valutata:

<b>Elementi generali di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Sotto fattori di valutazione</b>	<i>Punteggio massimo attribuibile</i>	<b>Punteggio assegnato</b>
<b>Complessità operativa e organizzativa</b>	40	Dimensione organizzativa	10	
		Differenziazione organizzativa	10	
		Relazioni organizzative e inter-organizzative	10	
		Competenze professionali	10	
<b>Ampiezza e contenuto delle funzioni</b>	20	Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate	20	
<b>Responsabilità</b>	40	Responsabilità amministrativa	25	
		Responsabilità gestionale	15	
<b>Totale</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	<b>0</b>

**ALLEGATO B) COLLEGAMENTO TRA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA  
QUALIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Fasce di punteggio EQ art. 16, comma 2, <b>lett. a) e lett. b)</b> CCNL 16.11.2022	Valore della retribuzione di posizione <i>(in Euro)</i>
Fino a 60 punti	5.000,00
Da punti 61 a punti 65	7.000,00
Da punti 66 a punti 75	9.500,00
Da punti 76 a punti 80	11.000,00
Da punti 81 a punti 90	14.000,00
Da punti 91 a punti 100	18.000,00