

**Regolamento approvato con Deliberazione di G.C. n. 27 del 07/02/2024**

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E PER LA  
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE  
(Artt. 16 e ss. CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022)**

**INDICE:**

**TITOLO I – FINALITA', DEFINIZIONI E TIPOLOGIE**

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Competenze

**TITOLO II – ISTITUZIONE, VARIAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI  
ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 3 - Procedura di istituzione

Art. 4 - Variazione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione

**TITOLO III – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE  
E TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

Art. 5 - Criteri di graduazione

Art. 6 - Trattamento economico accessorio e Fondo posizioni di lavoro di elevata qualificazione

**TITOLO IV – CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA  
QUALIFICAZIONE**

Art. 7 - Destinatari degli incarichi

Art. 8 - Conferimento degli incarichi

Art. 9 - Rotazione degli incarichi

**TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 10 - Disposizioni transitorie e finali

## **TITOLO I – FINALITA', DEFINIZIONI E TIPOLOGIE**

### **Art. 1 - FINALITA'**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

### **Art. 2 - COMPETENZE**

Per "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;
- 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.

## **TITOLO II - ISTITUZIONE, VARIAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 3 - PROCEDURA DI ISTITUZIONE**

1. L'istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione ( di seguito E.Q.) è adottata dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale di concerto con il Dirigente dell'Ufficio personale. A tal fine, il Dirigente del settore di competenza predispone una scheda di analisi della istituenda posizione di E.Q. dove individua le funzioni e le caratteristiche della posizione di lavoro, della sua complessità organizzativa, delle competenze e dei requisiti necessarie per rivestire il ruolo di incaricato.

### **Art. 4 - VARIAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. La posizione di lavoro di EQ può essere modificata o eliminata, con le medesime modalità di cui all'art. 3, in occasione di processi di riorganizzazione o, comunque, per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità di mantenimento della posizione di lavoro stessa. La modifica o eliminazione della posizione di E.Q. comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di E.Q. conferito sulla posizione di lavoro.

2. Contestualmente alla modifica e/o eliminazione della posizione di lavoro di E.Q., l'Amministrazione stabilisce la nuova pesatura delle posizioni esistenti ai fini dell'eventuale ricalcolo delle retribuzioni di posizione.

## TITOLO III - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

### Art. 5 - CRITERI DI GRADUAZIONE

1. La proposta organizzativa di istituzione delle EQ di cui all'art. 2, lett. a) e b), è formulata tenendo conto di appositi criteri propri per ogni singola tipologia.

2. Per quanto riguarda le posizioni di EQ di cui all'art. 2, lett. a) del presente regolamento "responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa", vengono individuati i seguenti criteri:

#### 1° Criterio: Collocazione nella struttura

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min	Max
1	Strategicità della posizione	E' considerata la rilevanza e il grado di correlazione con le funzioni conferite rispetto all'attuazione del programma di governo	N. di collegamenti con il programma dell'A.C	3	40
2	Conoscenze e competenze necessarie per la copertura della posizione	Esprime lo spettro di conoscenze e competenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di cognizioni interdisciplinari	N. ambiti in cui si estrinseca l'attività	3	20
3	Risorse finanziarie gestite	Entità del budget assegnato come servizio gestito	Ultimo bilancio approvato - risorse assegnate per al servizio	3	30

#### Indicatori di pesatura

##### sub 1

Da 1 a 13	basso
Da 14 a 26	medio
Da 27 a 40	alto

##### sub 2

Da 1 a 7	basso
Da 8 a 14	medio
Da 15 a 20	alto

##### sub 3

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

## 2° Criterio: Complessità organizzativa

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min.	Max
1	Complessità operativa	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza. Esprime il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari	Attività che necessita di titoli abilitativi o particolari qualificazioni professionali	3	40
2	Risorse umane gestite nel servizio	E' valutata l'entità delle risorse umane gestite	N. dipendenti assegnati al servizio	3	20
3	Attività di studio e ricerca	E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate	Attività richiedente continuo aggiornamento	3	30

### Indicatori di pesatura

#### sub 1

Da 1 a 13	basso
Da 14 a 26	medio
Da 27 a 40	alto

#### sub 2

Da 1 a 7	basso
Da 8 a 14	medio
Da 15 a 20	alto

#### sub 3

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

## 3° Criterio: Grado di Responsabilità

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min.	Max
1	Grado di responsabilità verso l'interno e l'esterno	Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, tecnica), anche con riferimento all'eventuale esposizione erariale. Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (di esecuzione, di risultato finale, di consultazione, di informazione)	N. procedimenti ascrivibili al servizio	3	40

2	Attività soggette a rischio contenzioso	<i>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>	N. contenziosi acrivibili al servizio e l'importo	3	30
3	Attività soggetta a rischio corruzione	<i>E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate: incrementa la valutazione il maggiore rischio corruzione</i>	N. attività a rischio corruzione previste nel piano	3	20

## Indicatori di pesatura

### sub 1

Da 1 a 13	basso
Da 14 a 26	medio
Da 27 a 40	alto

### sub 2

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

### sub 3

Da 1 a 7	basso
Da 8 a 14	medio
Da 15 a 20	alto

## 4° Criterio: Delega di funzioni

N.	Sub criterio	Descrizione	Valore
1	Delega di funzioni	Il criterio è soddisfatto al momento dell'attribuzione alla posizione di lavoro delle funzioni dirigenziali delegate, ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis d. lgs. 165/2001, che possono attenersi alla concessione del potere di firma di documenti, certificazioni, attestazioni, provvedimenti finali a rilevanza esterna; al potere di spesa; all'affidamento e stipula di contratti pubblici	10

Per quanto riguarda le posizioni di EQ di cui all'art. 2, lett. b) del presente regolamento "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", vengono individuati i seguenti criteri:

## 1° Criterio: Collocazione nella struttura

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min	Max
1	Strategicità della posizione	E' considerata la rilevanza e il grado di correlazione con le funzioni conferite	N. di collegamenti con il programma dell'A.C	3	30
2	Conoscenze e competenze necessarie per la copertura della posizione	Esprime lo spettro di conoscenze e competenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di cognizioni interdisciplinari	N. ambiti in cui si estrinseca l'attività	3	30
3	Autonomia decisionale	Grado di autonomia nell'ambito dell'incarico attribuito	Livello di infungibilità, interferenza di altri Organi o Uffici nell'espletamento dell'incarico	3	30

### Indicatori di pesatura

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

## 2° Criterio: Complessità organizzativa

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min.	Max
1	Complessità operativa	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza. Esprime il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari	Attività che necessita di titoli abilitativi o particolari qualificazioni professionali	3	30
2	Complessità del sistema relazionale	Attività di relazioni qualificate con soggetti esterni	N. di relazioni qualificate	3	30

3	Attività di studio e ricerca	E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate	Attività richiedente continuo aggiornamento	3	30
---	------------------------------	--	---	---	----

### Indicatori di pesatura

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

### 3° Criterio: Grado di Responsabilità

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min.	Max
1	Grado di responsabilità verso l'interno e l'esterno	Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, tecnica), anche con riferimento all'eventuale esposizione erariale. Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (di esecuzione, di risultato finale, di consultazione, di informazione)	N. procedimenti ascrivibili al servizio	3	30
2	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)	N. contenziosi ascrivibili al servizio e l'importo	3	30
3	Attività soggetta a rischio corruzione	E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate: incrementa la valutazione il maggiore rischio corruzione	N. attività a rischio corruzione previste nel piano	3	30

### Indicatori di pesatura

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

### 4° Criterio: Delega di funzioni

N.	Sub criterio	Descrizione	Valore
----	--------------	-------------	--------

1	Delega di funzioni/rappresentanza dell'Ente	Il criterio è soddisfatto nella attribuibilità alla posizione di lavoro di funzioni dirigenziali delegate, ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis d. lgs. 165/2001, che possono attenersi alla concessione del potere di firma di documenti, certificazioni, attestazioni, provvedimenti finali a rilevanza esterna; al potere di spesa; all'affidamento e stipula di contratti pubblici, ovvero, in caso di indelegabilità di funzioni per il particolare status della posizione di lavoro, alla idoneità di rappresentare l'Ente verso l'esterno	10
---	---	--	----

3. L'Amministrazione comunale, contestualmente all'istituzione delle posizioni di lavoro di EQ, su proposta del Segretario Generale, sentito il Dirigente del I Settore e gli altri dirigenti, procede alla loro graduazione/pesatura applicando i criteri valutativi di cui al punto precedente.

4. Ad ogni posizione di lavoro di E.Q è collegata una retribuzione di posizione calcolata come segue: *(peso percentuale della posizione, rapportata al totale dei pesi attribuiti a tutte le posizioni) X (quota del fondo delle posizioni di EQ destinata alla retribuzione di posizione).*

#### **Art. 6 - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E FONDO POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato con il fondo per gli incarichi di elevata qualificazione, le cui risorse sono allocate negli appositi stanziamenti del bilancio comunale.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.

3. Alla retribuzione di posizione è destinato **il 70% (settanta per cento)** del fondo per gli incarichi di elevata qualificazione e alla retribuzione di risultato **il 30% (trenta per cento)**.

4. La retribuzione di posizione nominale degli incaricati di elevata qualificazione è pari a quella spettante per la posizione di E.Q. ricoperta, determinata a seguito di pesatura, svolta dall'Amministrazione nel rispetto dei criteri di graduazione di cui all'art. 5.

5. La retribuzione di posizione effettiva spettante ad ogni incaricato è determinata riproporzionando la retribuzione nominale di cui al punto precedente in base al rapporto di lavoro (a tempo parziale o a tempo pieno) ed alla durata dell'incarico.

6. In caso di incarico attribuito ad interim al titolare di E.Q. compete, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo commisurato al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento ad interim. Il maggiore importo attribuito per remunerare il compenso dell'incarico ad interim è imputato a carico del fondo a valere sull'indennità di posizione vacante attribuita ad interim.

7. I criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato da attribuire ad ogni incaricato è stabilita, ai sensi degli art. 17, c. 4 e art. 7, c. 4, lett. v) del CCNL 2019-2021, in sede di contrattazione integrativa.

### **TITOLO IV - CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **Art. 7 - DESTINATARI DEGLI INCARICHI**

1. Nell'ambito della vigente disciplina contrattuale (art. 16 e ss. del CCNL 2019/2021), gli incarichi

di E.Q. possono essere conferiti di norma a personale dell'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione a cura del Dirigente del settore ove il funzionario è incardinato.

2. In mancanza, nel settore di propria competenza, di funzionari aventi le competenze idonee allo svolgimento del servizio richiesto anche mediante il ricorso agli interim, è possibile conferire l'incarico in via eccezionale e temporanea a dipendenti dell'Area istruttori, già destinatari di provvedimento di attribuzione di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D.lgs 165/2001.

3. Per il conferimento degli incarichi in oggetto si tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL.

## **Art. 8 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

1. L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dal CCNL vigente. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente, fatto salvo quanto previsto all'art. 9. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

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 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente, gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni.

2. Nel caso in cui nel settore siano presenti più dipendenti a potere ricoprire la posizione, è necessario che il conferimento degli incarichi sia preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito dell'Ente per almeno sette giorni consecutivi. I candidati in possesso dei requisiti sono valutati in considerazione dei seguenti criteri secondo l'ordine di priorità:

a) titolo di studio e professionale adeguato ed attinente allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico.

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

c) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa o avere assunto incarichi di alta professionalità che prescindono dal criterio della coordinazione";

d) valutazione dell'ultimo triennio.

e) Non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi 2 anni.

Il Dirigente competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto dell'Ufficio personale procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto, il dirigente può conferire l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso dei requisiti e delle competenze necessari.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare.

6. I Dirigenti possono delegare alcune delle loro competenze nel rispetto della normativa vigente in materia di deleghe dirigenziali, fra cui art. 17, comma 1bis del D. Lgs. n. 165/2001.

7. L'esercizio delle competenze delegate non produce alcun effetto costitutivo di diritti relativi all'inquadramento giuridico o di natura retributiva fondamentale; il maggior onere è ricompreso nell'ambito della pesatura del singolo incarico di EQ di cui all'art. 5 del presente regolamento. Non si applica, in ogni caso, l'art. 2103 c.c.

## **Art. 9 - ROTAZIONE DEGLI INCARICHI**

Il Comune promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi anche ai fini del rispetto delle misure legate al Piano Anticorruzione. Con l'entrata in vigore del presente regolamento i titolari di E.Q. che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di almeno CINQUE anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi. **La rotazione dovrà avvenire entro e non oltre 120 giorni.**

Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

## **TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 10 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

Il presente regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio ed abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale vigente.