

**CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI  
ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA  
QUALIFICAZIONE, AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITA'**

*(ente senza dirigenza)*

Da approvare come stralcio al Regolamento per l'Ordinamento degli  
Uffici e dei Servizi  
art. 89 TUEL 18 agosto 2000, n. 267

-----

***Premessa:***

Il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022 introduce, nell'ambito della riclassificazione generale del personale, l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che nei Comuni privi della dirigenza costituisce il vertice dell'organizzazione).

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

La graduazione degli incarichi di EQ, i requisiti per l'individuazione dei titolari e le modalità di valutazione della prestazione sono oggetto di specifica metodologia i cui criteri generali sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. d) ed e) del CCNL 16 novembre 2022.

La metodologia proposta si caratterizza per essere uno strumento coerente con le finalità dell'istituto contrattuale, pur con la necessaria flessibilità che un'applicazione di questo genere richiede, avendo riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti, comunque condizionate dalle esigenze organizzative e di conseguimento dei risultati dell'Amministrazione.

L'esito della graduazione degli incarichi di EQ incide sul modello organizzativo con l'obiettivo di renderlo funzionale e incide inoltre sul coerente apprezzamento delle responsabilità assegnate sotto il profilo, in particolare del trattamento economico.

La definizione dei requisiti per la copertura di tali incarichi incide sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti nonché sull'adeguatezza delle competenze di coloro che sono incaricati. Il metodo di valutazione dei risultati incide sulla corretta verifica della funzionalità della scelta nonché sul trattamento economico dei dipendenti e sulla conferma o revoca dell'incarico attribuito.

La metodologia in esame si caratterizza per i seguenti contenuti:

- individuazione delle posizioni di lavoro alle quali assegnare incarichi di EQ;
- fattori per la graduazione degli incarichi di EQ;
- requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile;
- fattori per la valutazione della prestazione (risultati conseguiti e comportamenti organizzativi);
- processo di valutazione e gestione dell'eventuale contenzioso;
- certificazione del processo di valutazione;
- criteri per l'eventuale revoca dell'incarico.

L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU per quanto riguarda i criteri di conferimento, revoca e graduazione delle posizioni, mentre sono oggetto di contrattazione i criteri per determinazione dell'indennità di risultato, così come previsto dagli articoli 5 e 7, del già citato CCNL.

### ***Art. 1 - Istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione***

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 16, comma 1, del CCNL/2019-2021, il quale consente di conferire incarichi di elevata qualificazione, ai dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che svolgono, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - 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 (negli enti privi di dirigenza Sindaco), 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 fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta comunale istituisce le posizioni di lavoro di elevata qualificazione da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli Responsabili di Settore.

### ***Art. 2 - Competenze dell'incaricato di elevata qualificazione***

1. Competono all'incaricato di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
  - a) l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidati;
  - b) il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuiti;
  - c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
  - d) l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
  - e) l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
  - f) gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
  - g) la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidato;
  - h) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
  - i) la valutazione del personale assegnato;
  - j) l'adozione delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, che sono assunte con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro;
  - k) la presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;

- 1) tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

### **Art. 3 – Durata e revoca degli incarichi**

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi 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.
3. L'incarico di E.Q. può avere durata non superiore a tre anni e può essere rinnovato fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione sino alla nomina del sostituto e comunque fino al 31/12 dell'esercizio.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 18, commi 4 e 5, del CCNL/2019-2021, che qui si intende pienamente richiamata.
5. All'atto del conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale, gli incaricati di E.Q. dovranno redigere e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*.
6. Per assenze o impedimenti della E.Q. titolare dell'incarico, per periodi inferiori a tre mesi, si procede, in ordine di priorità:
  - a) mediante incarico *ad interim* ad altro dipendente incaricato di E.Q.;
  - b) incarico al Segretario comunale, *ex art. 97*, comma 4, lettera d) del TUEL;
  - c) altra modalità consentita dalle norme in vigore.

### **Art 4 - Valore delle posizioni organizzative**

1. L'importo della retribuzione di posizione delle E.Q., prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL/2019-2021, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro, annui lordi per tredici mensilità.
2. Ai fini dell'individuazione dell'importo dell'indennità di risultato, la graduazione delle posizioni viene effettuata sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato, come riportato nella scheda allegata "1".
3. La Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione, elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun settore da corrispondere per tredici mensilità.
4. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL/2019-2021.
5. L'orario di lavoro dell'incaricato di E.Q. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare

l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.

6. L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno<sup>1</sup>.
7. Per la retribuzione di risultato delle E.Q. viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q., previste nello schema organizzativo dell'ente. Come previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera v) del CCNL/2019-2021, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. sono stabiliti nel CCDI.
8. Alla fine di ogni anno solare e comunque entro il 30 aprile, il Nucleo di valutazione provvede ad effettuare la valutazione delle E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della *performance*, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione del Nucleo termina con la presentazione di una relazione al Sindaco.
9. La graduazione delle retribuzioni di posizione è quella riportata nell'allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
10. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di E.Q. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL/2019-2021, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75<sup>2</sup>. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato E.Q., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2019-2021.

#### **Art. 5 - Incarichi ad interim**

1. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL/2019-2021, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato (può variare dal 15 al 25% della retribuzione di posizione), spetta un ulteriore importo da stabilire nel CCDI.
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico di cui al comma 1 e siano state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della stessa area dell'Elevata Qualificazione.

#### **Art. 6 - Modifiche organizzative o normative che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico**

1. La graduazione o valutazione del peso della singola posizione di Elevata Qualificazione, può subire delle modifiche durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato, nel rispetto di quanto previsto al precedente art. 4, comma 10.

#### **Art. 7 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle E.Q. dell'area degli Istruttori**

---

<sup>1</sup> Vedi art. 11 CCNL 22 gennaio 2004

<sup>2</sup> Vedi art. 79, comma 6, CCNL/2019-2021

1. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 19, comma 2, del CCNL 2019-2021, per il conferimento dell'incarico di E.Q. a personale inquadrato nell'area degli istruttori, si prevedono i seguenti criteri:
  - possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la E.Q. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
  - esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico.
2. L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale (mobilità, concorso pubblico, convenzione art. 30 TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso di reiterazione la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Per il trattamento economico accessorio del dipendente inquadrato nell'area degli istruttori, incaricato di E.Q. si applica il comma 4, dell'art. 19 del CCNL/2019-2021.

#### ***Art. 8 - Norme finali e disapplicazioni***

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dal giorno di esecutività della relativa deliberazione di approvazione.
2. La presente disciplina per gli incarichi di E.Q. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

**SCHEMA GRADUAZIONE DELLE E.Q.**

*(Art. 17, comma 2, CCNL/2019-2021 e art. 4 del presente documento)*

E.Q. in ente singolo

La graduazione delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- Complessità direzionale;
- Responsabilità gestionale;
- Strategicità dell'attività rispetto al programma di mandato.

Per ciascun criterio sono previsti dei sotto criteri e identificati dei punteggi ai fini della graduazione della posizione di Elevata Qualificazione.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione del soggetto da incaricare come incaricato di Elevata Qualificazione.

I criteri vengono sviluppati nella seguente scheda:

# COMUNE DI SAN COSTANZO

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

ANNO \_\_\_\_\_

COGNOME: ..... NOME: .....

UFFICIO: .....

**1**

## COMPLESSITA' DIREZIONALE

**Punteggio massimo disponibile = punti 40**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<b>1.1 COMPLESSITA' TECNICO-OPERATIVA DELLA ATTIVITA'</b> Da valutare in relazione al grado di disomogeneità, di variabilità e all'articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare.	<b>da 0 a 10</b>  Alto 10 punti Medio 7 punti Basso 5 punti		
<b>1.2 RELAZIONI INTERNE</b> Da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	<b>da 0 a 10</b>  Alto 10 punti Medio 7 punti Basso 5 punti		
<b>1.3 RELAZIONI ESTERNE</b> Da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi	<b>da 0 a 10</b>  Alto 10 punti Medio 7 punti Basso 5 punti		
<b>1.4 ATTIVITA' PIANIFICATORIA</b> necessaria per la gestione	<b>da 0 a 10</b>  Alto 10 punti Medio 7 punti Basso 5 punti		

**2**  
**RESPONSABILITA' GESTIONALE**  
**Punteggio massimo disponibile = punti 40**

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<p><b>2.1 RESPONSABILITA' GIURIDICA</b></p> <p>Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate e con riferimento ad atti a rilevanza esterna.</p>	<p><b>da 0 a 10</b></p> <p>Alto 10 punti</p> <p>Medio 7 punti</p> <p>Basso 5 punti</p>		
<p><b>2.2 RESPONSABILITA' GESTIONALE CONSEGUENZE VERSO IL CLIENTE ESTERNO O INTERNO</b></p> <p>DANNI PER LA CITTA' O PER L'INTERO ENTE</p> <p>DISAGI A CATEGORIE DI UTENTI O A SINGOLO UTENTE</p> <p>DISAGI FRA PIU' SETTORI O ALL' INTERNO DEL SETTORE</p>	<p><b>da 0 a 10</b></p> <p>5 punti</p> <p>3 punti</p> <p>2 punti</p>		
<p><b>2.3 RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</b></p> <p>Da valutare in base al numero totale del personale assegnato anche a tempo parziale, sia alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare)</p>	<p><b>da 0 a 10</b></p> <p>Numero di personale assegnato: oltre 6 punti 5 da 3 a 6 punti 3 fino a 2 punti 2</p> <p>numero dei servizi gestiti: oltre a 4 punti 5 da 3 a 4 punti 3 fino a due punti 2</p>		
<p><b>2.4 RESPONSABILITA' ECONOMICA</b></p> <p>Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate ad esclusione delle risorse derivanti/inerenti la retribuzione del personale, mutui, tributi, trasferimenti erariali.</p>	<p><b>da 0 a 10</b></p> <p>a) oltre 400.000 euro . punti 10 b) da 100.000 a 400.000 ' euro punti 6 c) fino a 100.000 euro punti 3</p>		



<b>3</b>
<b>STRATEGICITA' DELL'ATTIVITA' RISPETTO AL PROGRAMMA DI MANDATO</b>
<b>Punteggio massimo disponibile = punti 20</b>

PARAMETRO	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
3.1 Da valutare in relazione alla quantità dei servizi gestiti, agli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione, agli standard di qualità da raggiungere e alle eventuali gestioni associate.	da 0 a 20		
<b>PESO COMPLESSIVO DELLA POSIZIONE (max 100)</b>			

**Per ogni parametro possono essere assegnati anche punteggi in decimali.**

\_\_\_\_\_

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 40 punti	Da 5.000 Euro a 7.000 Euro
Da 41 a 50 punti	Da 7.001 Euro a 8.000 Euro
Da 51 a 60 punti	Da 8.001 Euro a 9.000 Euro
Da 61 a 70 punti	Da 9.001 Euro a 10.000 Euro
Da 71 a 80 punti	Da 10.001 Euro a 11.500 Euro
Da 81 a 90 punti	Da 11.501 Euro a 14.500 Euro
Da 91 a 100 punti	Da 14.501 Euro a 18.000 Euro

**N.B.** In caso di incapienza dello stanziamento di bilancio destinato alla remunerazione delle indennità del personale incaricato di E.Q., si provvederà al riproporzionamento % degli importi risultanti dalla graduazione e conseguente erogazione delle somme disponibili.

L'attribuzione dell'indennità di posizione, stante l'indicazione di un minimo e di un massimo per ogni fascia di retribuzione, viene rapportata al punteggio in proporzione.”