

**SISTEMA DI CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI DI  
E.Q.  
GRADUAZIONE E DI PESATURA E  
CRITERI DI QUANTIFICAZIONE DELLE RETRIBUZIONE DI  
POSIZIONE**

**Approvato con delibera di G.C. n 88 del 29.10.2025**

## **INDICE**

<b>ART. 1 OGGETTO</b>	<b>3</b>
<b>ART. 2 REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO</b>	<b>3</b>
<b>ART. 3 MODALITA' DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E ROTAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>ART. 4 REVOCA DELL'INCARICO</b>	<b>4</b>
<b>ART. 5 TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	<b>5</b>
<b>ART. 6 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>	<b>5</b>
<b>ART. 7 RETRIBUZIONE DI EQ IN CONVENZIONE O FUNZIONE SERVIZI IN CONVENZIONE</b>	<b>5 5</b>
<b>ART. 8 CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE EQ</b>	<b>6</b>
<b>ART. 9 METODOLOGIA DELLE PESATURE</b>	<b>10</b>
<b>ART. 10 EFFICACIA E DISPOSIZIONI TRANSITORIA</b>	<b>11</b>

## **ART. 1 - OGGETTO**

1.1 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.

1.2 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.

1.3 La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

1.4 Al fine del conseguimento di un effettivo risparmio di spesa, resta ferma la possibilità di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, ai sensi di quanto disposto all'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000. In tal caso, il contenimento della spesa è documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio.

1.5 Nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di

EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. L'attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

## **ART. 2 – REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO**

2.1 Per il conferimento degli incarichi è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) laurea quinquennale a ciclo unico o 3 + 2;
- b) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione da almeno due anni, maturati anche presso altre pubbliche amministrazioni.
- c) Insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

- d) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni;
- e) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

2.2 In assenza del requisito di cui alla lettera a), è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità) oltre a un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

### **ART. 3 - MODALITA' DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E ROTAZIONE.**

3.1 Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente.

3.2 I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite.

3.3 Previa verifica del possesso dei requisiti richiesti, le candidature pervenute sono esaminate da un'apposita Commissione, composta dal Segretario Comunale che la presiede.

I candidati sono sottoposti ad un colloquio finalizzato ad accertare il possesso delle competenze tecnico/specialistiche, delle attitudini, delle capacità professionali con riferimento alle funzioni da assegnare e della propensione al lavoro per obiettivi.

3.4 La Commissione ha a disposizione fino a un massimo di 100 punti, fermo restando che, qualora il candidato riporti una valutazione inferiore a 30, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico.

3.5. È facoltà di ogni dipendente in possesso dei requisiti richiesti presentare la propria candidatura ad una o più E.Q., fino ad un massimo di tre candidature.

3.6. La valutazione operata ad esito della selezione condotta, di cui verrà redatto apposito verbale, è esclusivamente finalizzata ad individuare il potenziale candidato cui affidare gli incarichi oggetto di selezione e pertanto non darà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito.

3.7. L'incarico è conferito con decreto del Sindaco per un periodo non inferiore a 1 anno e non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

3.8. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

3.9 Nell'applicazione di tale misura di rotazione deve essere considerato se l'effetto indiretto può comportare un temporaneo rallentamento dell'attività.

Deve essere altresì verificato se sia compromessa la continuità delle necessarie competenze della struttura.

### **ART 4 - REVOCA DELL'INCARICO**

4.1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza del termine fissato nell'atto di conferimento, con atto scritto e motivato del Sindaco, sentito il Segretario Comunale, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in base al sistema di valutazione in uso.

4.2. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.

4.3. La formalizzazione della revoca dell'incarico di elevata qualificazione per valutazione negativa dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle valutazioni del

dipendente che potrà essere assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

4.4 La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

## **ART 5- TRATTAMENTO ECONOMICO**

5.1 Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla retribuzione di risultato erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.

5.2 Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario (salvo 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; 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) a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

## **ART 6. - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

6.1 Ai dipendenti titolari di EQ compete una retribuzione di posizione pari ad un importo, determinato in applicazione dei criteri di cui al presente Sistema, tra un minimo di 5.000 euro ed un massimo di 18.000 euro annui lordi per tredici mensilità.

In caso di conferimento di incarico di E.Q. a personale dell'Area degli Istruttori, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

6.2 La retribuzione di posizione è correlata alla rilevanza strategica ed alle funzioni attribuite, della struttura gestita, e delle responsabilità amministrative gestionali assunte in relazione all'incarico coperto.

6.3 La retribuzione di posizione ordinariamente connessa deve essere riproporzionata in relazione al tempo di lavoro previsto per il rapporto di lavoro a tempo parziale del dipendente incaricato.

## **ART. 7 - RETRIBUZIONE DI EQ IN CONVENZIONE O FUNZIONE SERVIZI IN CONVENZIONE**

7.1 Nelle ipotesi di conferimento di incarico di E.Q., a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una unione di comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato: l'ente di provenienza continua corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

7.2 L'ente, l'unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della E.Q. attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

7.3 Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente comma corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo massimo non superiore al 30% della stessa.

## **ART. 8 - CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE EQ .**

8.1 La graduazione delle EQ è volta ad individuare il punteggio in corrispondenza del quale verrà stabilita la retribuzione di posizione nell'ambito dei minimi e massimi previsti dalla disciplina contrattuale nazionale.

La graduazione verrà fatta in base ai seguenti criteri : a)

Dimensione e complessità organizzativa

b) Autonomia gestionale e professionalità

c) Complessità delle dinamiche relazionali ed impatto dei servizi sul territorio d)

Rilevanza Strategica

e) Rischi professionali connessi la professione rivestita

8.2 Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi attribuibili ai fini della pesatura. Il punteggio massimo ottenibile è pari a 100. I criteri si articolano in sotto-fattori ciascuno con il suo peso relativo. Ciascuno punteggio è espressione di un giudizio reso in base al grado di soddisfazione dell'indicatore.

### **A) Dimensione e capacità amministrativa: punteggio massimo 15 punti.**

#### A.1 Personale strutturalmente assegnato (max 5 punti)

- Esprime la quantificazione numerica delle unità di personale assegnate e gestite.
- Esprime il livello di coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva di risorse umane.

<b>INDICATORE</b>	<b>PUNTI</b>
10 o più dipendenti	5 punti
Da 3 a 9 dipendenti	3 punti
Meno di 3 dipendenti	2 punti

#### A. 2 Tipologia e quantità delle attività assegnate e dei servizi erogati (max 10 punti)

Consistente nel determinare la quantità ed eterogeneità dei servizi ed attività di competenza del Settore.

Esprime il livello di organizzazione e coordinamento necessario in rapporto al grado di eterogeneità delle attività assegnate.

<b>INDICATORE</b>	<b>PUNTI</b>
Livello complesso ed elevato di coordinamento di 10 o più servizi	10 punti

Livello elevato di coordinamento da 6 a 9 servizi	7 punti
Livello medio di coordinamento da 3 a 5 servizi	5 punti
Livello modesto di coordinamento fino a 2 servizi	3 punti

**B) Autonomia gestionale e professionalità: punteggio massimo 30 punti.**

B. 1 Discrezionalità dell'attività (max 15 punti).

Esprime il livello di discrezionalità ed autonomia gestionale di cui la posizione dispone nello svolgimento delle funzioni assegnate ed individua l'entità e la complessità delle variabili cui la gestione è esposta.

INDICATORE	PUNTI
Alta discrezionalità dell'attività Attività ad hoc Elevata complessità dei problemi Necessità di riferimenti a modelli teorici non immediatamente utilizzabili Possibilità di soluzione estremamente variabile	15 punti
Media discrezionalità dell'attività Attività routinarie e ad hoc Discreta complessità dei problemi Necessità di riferimento a modelli esterni applicabili per analogia Ampie possibilità di soluzione dei problemi	10 punti
Bassa discrezionalità dell'Ente Attività routinarie e ripetitive Scarsa complessità dei problemi Schemi di riferimento definiti Possibilità di ricorso a conoscenze di base Limitate possibilità di soluzione dei problemi	5 punti

B. 2 Tipologia e complessità delle discipline e delle competenze professionali per l'assolvimento delle attività assegnate (max 15 punti).

Mostra la natura delle conoscenze richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile ed amministrativa).

Esprime l'ambito e lo spettro di conoscenze professionali e delle capacità che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni.

INDICATORE	PUNTI
------------	-------

Cognizione di tipo interdisciplinare di ampio ambito e plurispecialistiche. Conoscenza relativa ad un insieme complesso di nomine e procedure, derivanti da fonti diverse ed in continua evoluzione.	15 Punti
Cognizione di tipo eterogeneo di medio ambito e specialistiche. Media complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati	10 Punti
Cognizioni di tipo settoriale Modesta complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati	6 Punti

**C) Complessità dinamiche relazionali-impatti dei servizi sul territorio: punteggio massimo 20 punti.**

C 1. Relazioni esterne (max 10 punti).

Consiste nella complessità, intesa quale numerosità. Problematicità e frequenza, delle relazioni esterne che l'EQ intrattiene, in relazione alle funzioni svolte.

INDICATORE	PUNTI
Funzioni che implicano la gestione di un sistema di relazioni complesso, caratterizzato da un rilevante livello di frequenza e da un elevato numero di interlocutori di diversa natura (cittadini, operatori economici, ed altri Enti istituzionali).	10 punti
Funzioni che implicano la gestione di un sistema di relazioni complesso caratterizzato da un livello di frequenza costante con cittadini ed utenti	7 punti
Funzioni che implicano la gestione di un sistema di relazioni di media complessità, caratterizzato da un livello di frequenza periodico con i cittadini e utenti	5 punti
Gestione di relazione di tipo adempimentale	2 punti

C. 2 Impatto dei servizi sul territorio (max 10 punti). Indica la rilevanza esterna di eventuali disservizi relativi ad attività svolte.

INDICATORE	PUNTI
Danni a livello generale: l'eventuale malfunzionamento dei servizi gestiti dall'EQ genera danni per tutta la comunità o arreca danni interni a livello di funzionamento generale dell'Ente, con elevato livello di complessità tempi e costi per il ripristino del servizio e reazioni negative di cittadini, associazioni, categorie e professioni, mass media di vasta portata.	10 punti
Disagi a livello generale: l'eventuale malfunzionamento dei servizi dall'EQ genera disagi percepibili da tutta la comunità o arreca disagi interni a livello di funzionamento generale dell'Ente con un certo livello di complessità tempi e costi per il ripristino del servizio e possibili reazioni negative di cittadini, associazioni, categorie e professioni, mass media	6 punti
Disagi a utenti: l'eventuale malfunzionamento dei servizi gestiti dall'EQ genera disagi a cittadini oppure a servizi/settori interni con contenuto livello di complessità circa i tempi ed i costi per il ripristino del servizio	2 punti

**D) Rilevanza strategica: punteggio massimo 20 punti**

Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito. Misura la rilevanza delle funzioni di competenza nell'azione strategica dell'Ente. Il parametro prende in considerazione l'importanza che il raggiungimento degli Obiettivi del Settore riveste per l'attuazione del programma politicoamministrativo.

Livello di elevato rilievo strategico	20 punti
Livello di medio rilievo strategico	15 punti
Livello di limitato rilievo strategico	10 punti

**E) Rischi professionali inerenti la posizione rivestita: massimo 15 punti. Il parametro prende in esame il livello di esposizioni al rischio di errori che possono determinare l'insorgere di responsabilità civile, amministrativa, penale**

INDICATORE	PESATURE
Rischio alto: Responsabilità civile, amministrativa e penale: eventuali errori nella gestione delle attività che implicano l'applicazione di sanzioni amministrative, economiche e penali	15 punti

Rischio medio: Responsabilità amministrativa e civile di elevato impatto: eventuali errori nella gestione delle attività che implicano l'applicazione di sanzioni amministrative ed economiche di rilevanza	10 punti
Rischio basso: Responsabilità amministrativa e civile di basso impatto che implicano l'applicazione di sanzioni amministrative ed economiche di modesta entità	5 punti

## ART. 9 - METODOLOGIA DELLE PESATURE

9.1 La pesatura di un E. Q. per ciascun settore è di competenza del Nucleo di Valutazione.

9.2 In relazione al punteggio assegnato si procede, in maniera differenziata a seconda dell'Area di inquadramento del soggetto incaricato, alla graduazione della retribuzione di posizione mediante la seguente metodologia:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
100	18.000,00
95 a 99	17.000,00
90 a 94	16.000,00
80 a 89	14.000,00
70 a 79	11.000,00
60 a 69	9.000,00
50 a 59	6.500,00
MINORE DI 50	5.000,00

Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00).

9.3 La pesatura viene fatta dal Nucleo di Valutazione ed approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione.

9.4 La pesatura resta invariata fino al verificarsi di modifiche legislative suscettibili di incidere sui parametri indicati o al sopravvivere di insufficienze di fondi di bilancio, fermo restando il rispetto dei principi contabili.

Le pesature restano invariate fino all'adozione di un nuovo provvedimento amministrativo con il divieto di procedere ad adeguamenti automatici.

## **ART. 10 - EFFICACIA E DISPOSIZIONI TRANSITORIA**

6.1 Le presenti disposizioni entrano in vigore contestualmente all'adozione della deliberazione di approvazione qualora dichiarata immediatamente eseguibile o, in assenza di dichiarazione di immediata eseguibilità decorsi 10 giorni dalla pubblicazione del provvedimento deliberativo.

6.2 Con l'acquisizione di efficacia del presente atto sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari e i provvedimenti con esso contrastanti.

Allegato A) Scheda pesatura

<b>Fattori di valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Item di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>
<b>A) DIMENSIONE E CAPACITA' ORGANIZZATIVA</b>	20%	<b>A1- Personale strutturalmente assegnato</b>	
		<b>A2-Tipologia e quantità delle attività assegnate e dei servizi erogati</b>	
<b>B) AUTONOMIA GESTIONALE E PROFESSIONALITA'</b>	20%	<b>B1- Discrezionalità dell'attività</b>	
		<b>B2-Tipologia e complessità delle discipline e delle competenze professionali per l'assolvimento delle attività assegnate</b>	
<b>C) COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI-IMPATTI DEI SERVIZI SUL TERRITORIO</b>	20%	<b>C1- Relazioni esterne</b>	
		<b>C2 – Impatto dei servizi sul territorio</b>	
<b>D) RILEVANZA STRATEGICA</b>	20%	<b>D- Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito</b>	
<b>E) RISCHI PROFESSIONALI INERENTI LA POSIZIONE RIVESTITA</b>	20%	<b>E- Rischio</b>	
<b>TOTALE</b>	100%	<b>TOTALE</b>	