

Comune di Cazzago San Martino

REGOLAMENTO

SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Adottato con DGC n. 99 del 21/10/2024

Modificato con DGC n. 112 del 30/09/2026

1. OGGETTO E FINALITA'

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. 15 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026.

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.

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

2. REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali.

Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di elevata qualificazione per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Fermo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 1, 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.

Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico può essere prioritariamente conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:

a) aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a 80/100 sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;

b) 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;

c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale negli ultimi 12 mesi;

d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

3. MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il Comune non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale. Si dà atto, pertanto, che, secondo quanto previsto dai CCNL vigenti, i titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) coincidono necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 del TUEL.

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto sindacale.

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti a ricoprire la posizione, è necessario attenersi a criteri che tengano conto - rispetto alle funzioni e attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

In particolare, nel caso di cui al comma precedente, 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 dell'Ente per almeno 10 giorni consecutivi. I candidati in

possesso dei requisiti sono valutati in considerazione dei seguenti criteri:

a) titolo di studio e professionale adeguato allo 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 regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;

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

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

Il soggetto competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto dell'Ufficio Risorse umane, 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 o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il soggetto competente a conferire l'incarico può attribuire quest'ultimo a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso dei requisiti e delle competenze necessari.

4. DURATA DELL'INCARICO

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 dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. 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.

5. REVOCA DELL'INCARICO

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa

assicurazione del principio del contraddittorio:

a. per intervenuti mutamenti organizzativi;
b. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca comporta:

a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
b. la perdita immediata, *ex nunc*, della retribuzione di posizione e di risultato;
c. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

6. TRATTAMENTO ECONOMICO

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.

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

7. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Comune riconosce a ciascun incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

8. CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all'allegato 1 e di seguito descritti:

a. Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali;
b. Complessità organizzativa;
c. Complessità gestionale.

Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, il Nucleo di Valutazione/OIV quantifica il budget disponibile.

L'attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione/OIV, sentiti il Sindaco e il Segretario Generale. La graduazione viene effettuata di regola annualmente prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive 36 ore settimanali. In caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.

L'importo della retribuzione di posizione è commisurato al punteggio raggiunto secondo la seguente tabella:

Punti	Retribuzione di posizione
< = di 120	12.000,00
da 121 a 135	14.000,00
da 136 a 150	16.000,00
da 151 a 165	18.000,00
da 166 a 180	20.000,00

Nel caso di conferimento dell'incarico di EQ a dipendenti appartenenti all'area degli istruttori l'indennità di posizione è commisurata al punteggio raggiunto secondo il seguente prospetto:

Punti	Retribuzione di posizione
< = di 120	5.200,00
da 121 a 135	6.300,00
da 136 a 150	7.400,00
da 151 a 165	8.500,00
da 166 a 180	9.500,00

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

9. RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE EQ E DEL SEGRETARIO

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.
Alla retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di EQ.
Alla retribuzione di risultato del Segretario Comunale è destinata una quota pari al 10% del monte salari dell'anno di riferimento, in applicazione di quanto previsto dal relativo CCNL.

10. INCARICHI *AD INTERIM*

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*.
Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

11. UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di elevata qualificazione a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita pari al 30% della stessa, secondo quanto previsto all'art. 18, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2022/2024. Al personale di cui al periodo precedente è inoltre riconosciuto il rimborso spese viaggio.

12. ENTRATA IN VIGORE, NORME TRANSITORIE E RINVIO

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile.
Con riferimento alle nomine degli incaricati di EQ, il presente regolamento si applica alle nuove nomine, effettuate anche a seguito degli eventuali provvedimenti di riorganizzazione della struttura organizzativa.
Con riferimento alla graduazione delle retribuzioni di posizione degli incaricati di EQ, il presente regolamento si applica alle nuove nomine; per le nomine già esistenti e precedenti ai provvedimenti di riorganizzazione di cui al capoverso precedente, le nuove graduazioni stabilite in base al presente regolamento sono applicate dal 1° ottobre 2026.
Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

ALLEGATO 1- MODELLO DI SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Un punto equivale a 100,00 Euro, sicché al valore ottenuto si può collegare direttamente un importo corrispondente all'indennità; l'indennità massima erogabile è quella di cui all'art. 16, c. 2, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2022/2024 (minimo 5.000 euro / massimo 22.000 euro). La medesima scheda è applicata anche dipendenti dell'Area degli Istruttori, cui eventualmente sia attribuito un incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 15, c. 4, CCNL 2022/2024; la retribuzione di posizione, in tal caso, è determinata nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 16, c. 3, del richiamato CCNL 2022/2024.

AREA _____					
CRITERIO A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		**CRITERIO B - COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA**		**CRITERIO C - COMPLESSITÀ GESTIONALI**	
Sub criterio	***Descrizione***	***Sub criterio***	***Descrizione***	***Sub criterio***	***Descrizione***
1- Strategicità della posizione Max punti attribuibili: 30	*E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato*	**1- Complessità operativa** Max punti attribuibili: 15	*E' considerata la complessità qualitativa e dei processi decisionali di competenza*	**1- Delega di funzioni** Max punti attribuibili: 15	*E' considerata la significatività quantitativa e qualitativa (ampiezza e contenuto) delle ulteriori funzioni delegate, oltre a quella di apicale. A titolo esemplificativo, sono considerate funzioni rilevanti quelle afferenti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, alla tutela della privacy, alla prevenzione della corruzione, nonché le funzioni di vice segretario, ecc.*
2- Poliedricità della funzione Max punti attribuibili: 20	*E' considerata la poliedricità delle attività assegnate*	**2- Complessità specialistica** Max punti attribuibili: 15	*E' valutata la specializzazione professionale richiesta, in relazione all'espletamento delle funzioni assegnate*	**2- Attività soggette a rischio** Max punti attribuibili: 15	*E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate*
3- Risorse finanziarie gestite Max punti attribuibili: 20	*E' considerata l'entità del budget assegnato. In particolare:* *a- è attribuito il punteggio massimo all'apicale cui, nell'ambito dell'ultimo PEG, è assegnato il maggior budget, considerando sia entrate che spese nonché il 50% degli importi di cui alle partite di giro e ai servizi per conto terzi* *b- agli altri apicali viene attribuito un punteggio proporzionale a quello attribuito all'apicale di cui al precedente punto a), con arrotondamento per eccesso.*	**3- Complessità del quadro normativo** Max punti attribuibili: 10	*E' valutata la complessità del quadro normativo*	**3- Attività soggette a rischio contenzioso** Max punti attribuibili: 15	*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)*
		4- Entità del personale assegnato Max punti attribuibili: 10	*E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla quantità di risorse umane assegnate.* *In particolare:* *a- è attribuito il punteggio massimo all'apicale che coordina più unità (i part-time sono considerati unità intera);* *b- agli altri apicali viene attribuito un punteggio proporzionale a quello attribuito all'apicale di cui al precedente punto a), con arrotondamento per eccesso.*		
		5- Relazioni interne ed esterne Max punti attribuibili: 15	*Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte*		
TOTALE A=		*TOTALE B=*		*TOTALE C=*	
TOTALE COMPLESSIVO (A+B+C) =					