
Comune di Lacchiarella

**REGOLAMENTO
SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)**

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Nel Comune di LACCHIARELLA, ente privo di personale dirigenziale, sono istituite le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al **comma 1 dell'articolo 15 del CCNL delle Funzioni locali 23/02/2026, in conformità dell'art. 18 del CCNL 16/11/2022**. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ).
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.
3. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
4. Gli incarichi di EQ di cui alle citate lettere a) e b) del precedente comma 2 sono conferiti di norma a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in loro assenza da dipendenti appartenenti nell'area degli Istruttori.
5. In alternativa ai soggetti indicati al precedente comma 4 è possibile attribuire l'incarico in questione al personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D. Lgs. n. 267/2000 o dell'articolo 1, comma 557, della L. 311/2004.
6. In via residuale, 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.

Articolo 2 - Il conferimento degli incarichi

1. Ai sensi dell'articolo 19 comma 1 del CCNL del 16/11/2022 i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ. Nell'ente, la struttura apicale è costituita da Settori a cui è predisposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.
2. Il Sindaco attribuisce e rinnova gli incarichi di Responsabile di Settore con provvedimenti scritti e motivati, tenendo conto dei seguenti criteri a cui potrà attribuire specifici pesi:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) titoli di studio e requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini e capacità professionale;
 - d) esperienza acquisita.

In particolare, il Sindaco procede all'individuazione del dipendente con il profilo di

competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere cui conferire l'incarico di Responsabile di Servizio.

Il Sindaco effettua una valutazione complessiva unitaria in servizio e, sulla base di un eventuale colloquio, volto ad approfondire gli aspetti tecnico motivazionali, individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.

3. Gli incarichi di EQ sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e sono rinnovabili, **non possono comunque superare il mandato amministrativo del Sindaco.**
4. 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 **45** giorni.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi

1. 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 a 50% del punteggio massimo previsto.
2. L'atto di revoca comporta:
 - I. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - II. la perdita immediata, ex nunc, della retribuzione di posizione e di risultato;
 - III. 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.
3. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che modificano radicalmente le funzioni e la struttura del Servizio.

Articolo 4 - La graduazione della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni con incarico di EQ è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che, in presenza di personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ, va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € **22.000,00** annui lordi per 13 mensilità (in assenza di personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità), salvaguardando alla retribuzione di risultato quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di EQ e nel rispetto dei limiti imposti dalla legge e delle capacità di Bilancio.
2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di EQ.
3. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio fondato su: dati certi ed inconfutabili rilevabili dall'assetto organizzativo dell'ente, nonché di documenti di programmazione economico finanziari e

di performance oppure sull'espressione di una valutazione che va da "Contenuta/media", a "Significativa", a "Rilevante" fino ad "Elevata", in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. Successivamente viene attribuito un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda: il punteggio massimo raggiungibile è di **100 (cento) punti**.

4. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
5. L'individuazione del valore della retribuzione di posizione varia a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del Servizio. Le fasce sono:

Punti	Fascia euro in caso di incarico conferito a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori	Fascia euro in caso di incarico conferito a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ
Fino a 53 punti	3.000,00	5.000,00
da 54 a 56	4.000,00	8.000,00
da 57 a 70	5.000,00	10.000,00
da 71 a 80	6.000,00	11.000,00
da 81 a 85	7.000,00	13.000,00
da 86 a 90	8.000,00	15.000,00
da 91 a 95	9.000,00	16.000,00
da 96 a 98	9.200,00	18.000,00
oltre 99	9.500,00	22.000,00

6. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.
7. 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 disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate. In tal caso si applica quanto previsto dal successivo art. 5.
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di EQ di un ulteriore incarico *ad interim* relativo ad altra posizione 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 organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito. L'ulteriore importo è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*.
9. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni con incarico di EQ, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione è di competenza del Nucleo di Valutazione. Una volta effettuata, è sottoposta all'approvazione della Giunta che la recepisce con deliberazione.

Articolo – 5 Riparametrazione retribuzione di posizione in caso di insufficienza risorse

1. In caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa, si procede alla riparametrazione della retribuzione di posizione nel modo seguente:
 - a) Effettuata la pesatura con attribuzione dei relativi punteggi alle varie posizioni dell'Ente

ed individuata in sede di contrattazione decentrata la quota complessiva del trattamento accessorio destinato agli incaricati di EQ, la stessa, dedotta la quota minima del 15% da destinare alla retribuzione di risultato, dovrà essere suddivisa per la sommatoria dei punteggi ottenuti da ciascuna posizione in modo da individuare il valore di ciascun punto.

b) successivamente occorre moltiplicare il valore punto così determinato per il punteggio conseguito da ciascuna posizione pesata, in modo da ottenere l'importo ad essa spettante.

Articolo - 6 Disposizioni particolari.

1. I criteri di conferimento, revoca, graduazione come articolati nel presente regolamento sono compatibili ed applicabili agli incarichi di EQ con contenuti di alta professionalità. Tali incarichi sono pertanto conferiti dal Sindaco, previa verifica dei requisiti speciali di cui all'art. 1 comma 2 lett. b del presente regolamento.
2. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione a personale utilizzato a tempo parziale in convenzione, ai sensi dell'art.23 del CCNL del 16.11.2022, potrà essere erogata una maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione, nel limite delle risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 e nel rispetto delle capacità di Bilancio, in considerazione della maggiore gravosità della prestazione richiesta desumibile dai seguenti elementi:
 - a) l'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e con più interlocutori esterni);
 - b) la necessità di coordinare personale di più enti;
 - c) la quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
 - d) il maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Art. 7 – Retribuzione di risultato

1. 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, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.
2. Alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico 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 tutte i titolari di incarico di EQ.
3. 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.

Allegato A - Graduatoria delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione

INDICATORE	Punteggio massimo	Criteri e parametri di valutazione	Descrizione punteggi	Punteggio (fino a)
Complessità della Posizione	Max punti 35	Risorse Umane Gestite	Fino a 5 unità	3
			da 6 unità in poi	5
		Risorse Finanziarie Gestite (entrate/uscite)	fino a € 1.000.000,00	2
			Da € 1.000.001,00 a € 5.000.000,00	3
			Da € 5.000.001,00 a € 10.000.000,00	4
			Oltre 10.000.001,00	5
		Specializzazione richiesta (È valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate)	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Eterogeneità funzioni assegnate (Rileva il grado di complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle funzioni/attività che si associano ad ogni posizione)	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Variabilità del Contesto di riferimento (Esprime la complessità che deriva dalla mancanza di stabilità del sistema normativo, organizzativo, tecnologico di riferimento e alle necessità di aggiornamento/camb)	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10

		amento/innovazione connesse.)				
Responsabilità interne ed esterne	Max punti 25	Responsabilità verso l'esterno (Si evidenzia nel rischio connesso alla tipologia degli atti assunti, alla complessità normativa ed alla discrezionalità amministrativa, di incorrere in responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali e al potenziale contenzioso civile e penale)	Contenuta/media	6		
			Significativa	8		
			Rilevante	12		
			Elevata	15		
		Livello di Discrezionalità (Fa riferimento alla complessità derivante dall'assenza di procedure o processi standardizzati che richiedono quindi il ricorso ad abilità manageriali)	Contenuta/media	4		
			Significativa	6		
			Rilevante	8		
			Elevata	10		
		Rilevanza relazioni	Max punti 15	Relazioni interne (Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'Ente e il grado di coinvolgimento della posizione nell'azione strategica, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi)	Contenuta/media	2
					Significativa	3
Rilevante	4					
Elevata	5					
Relazioni esterne (Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con	Contenuta/media			2		
	Significativa			3		

		varie categorie di utenti (cittadini, imprese, categorie professionali e associazioni di cittadini)	Rilevante	4
			Elevata	5
		Relazioni istituzionali (Fa riferimento alla dimensione e alla complessità delle relazioni che la posizione intrattiene con altri soggetti istituzionali: Prefettura, Corte dei Conti, etc..)	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
Rilevanza strategica	Max punti 25	Strategicità (È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato)	Contenuta	5
			Media	10
			Significativa	15
			Rilevante	22
			Elevata	25
	Max punti 100			