

COMUNE DI CARUGO
Provincia di Como

**REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

**CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E REVOCA E
SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
DI POSIZIONE**

Approvato con delibera G.C. n. 99 del 10.07.2025

PREMESSA

Il nuovo contratto del comparto "Funzioni Locali" sottoscritto il 16.11.2021, CCNL 2019-2021, è intervenuto sulla disciplina degli incarichi delle Posizioni Organizzative (PO), introducendo elementi di novità attraverso le previsioni recate al Capo II "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione", articoli da 16 a 21 e contestuale disapplicazione dell'art. 3 del CCNL del 31.3.1999 come modificato dall'art. 12 del CCNL del 21.5.2018, oltre che degli artt. da 13 a 18 del CCNL del 21.5.2018. È inoltre, disapplicato l'Allegato A "Declaratorie" al CCNL del 31.3.1999. L'assetto della disciplina resta, comunque, in linea di massima analogo a quello delineato con il CCNL 2016-2018. Le novità si concentrano sui seguenti elementi:

- nuova denominazione degli incarichi: da posizione organizzativa (PO) a elevata qualificazione (EQ);
- ridefinizione della retribuzione di posizione da riconoscere al personale di Elevata Qualificazione che è compresa fra € 5.000,00 ed € 18.000,00 (non più € 16.000,00) per 13 mensilità.

Si rende, pertanto, necessario armonizzare la disciplina delle attuali posizioni organizzative con il CCNL citato in premessa e adeguare la metodologia di graduazione degli incarichi di elevata qualificazione, nonché i criteri di assegnazione e revoca degli incarichi

ART. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e la revoca 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.
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. L'individuazione delle Elevate Qualificazioni avviene in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni e, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni. In particolare, nell'individuare le Elevate Qualificazioni coerentemente con l'assetto organizzativo dell'ente, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento nonché gli obiettivi derivanti dai documenti di programmazione generale che giustificano l'individuazione delle stesse nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.

ART. 2 - ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. La Giunta Comunale, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, istituisce gli incarichi delle Elevate Qualificazioni per la direzione delle Aree/Settori.
2. La Giunta Comunale modifica o revoca le aree oggetto di incarichi di EQ istituiti in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo, che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione, attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.
3. Presupposto dell'istituzione degli incarichi di EQ è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analogo Area professionale.

Art. 3 – FUNZIONI E COMPETENZE DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di elevata qualificazione comporta, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente, lo svolgimento delle seguenti principali funzioni:
 - a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo all'Area assegnata;

- b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di approvazione del PIAO o altro strumento analogo di programmazione;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi della propria Area ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90;
- e) responsabilità complessiva dell'Area assegnata, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dal personale assegnato;
- f) definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllarne il rispetto da parte dei dipendenti assegnati alla propria Area;
- g) fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- h) garantire gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa.

ART. 4 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi nell'area delle Elevate Qualificazioni sono conferiti dal Sindaco a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, responsabile di struttura apicale secondo quanto previsto dall'organigramma dell'ente, o in mancanza di questi e alle condizioni stabilite dal CCNL vigente, a personale inquadrato in aree inferiori – Istruttori o Operatori Esperti - con proprio decreto, verificato il possesso dei requisiti generali e complementari richiesti, previa valutazione curriculare, eventualmente integrata da colloquio individuale;
2. L'incarico viene attribuito per un periodo massimo non superiore a 3 anni e può essere rinnovato con le medesime formalità di cui al comma 1.
3. Il provvedimento deve contenere l'oggetto dell'incarico, nonché la denominazione dell'Area attribuita.
4. Nella valutazione del curriculum vitae si tiene conto dei seguenti elementi:
 - a) requisiti culturali posseduti dal candidato (titolo di studio, abilitazioni professionali inerenti, corsi di formazione documentati attinenti);
 - b) competenze specialistico/professionali maturate, rispetto alle funzioni da svolgere;
 - c) esperienza acquisita nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (o qualifiche equivalenti nei precedenti CCNL) e/o nelle mansioni concernenti servizi e uffici costituenti la posizione organizzativa (esperienza maturata anche presso altri Enti se in aree prevalentemente omogenee rispetto alla posizione considerata);
 - d) altre esperienze o capacità ritenute attinenti o coerenti con le funzioni e attribuzioni dell'incarico da ricoprire.
3. Non possono essere conferiti incarichi di elevata qualificazione a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o

che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

ART. 5 – DURATA DEGLI INCARICHI

1. La durata degli incarichi di elevata qualificazione non può essere superiore a tre anni.
2. Alla scadenza è possibile procedere al rinnovo degli incarichi conferiti con atto scritto e motivato. Il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
3. In caso di nomina del nuovo Sindaco, gli incarichi sono automaticamente prorogati per 45 giorni e comunque per il tempo necessario all'espletamento della procedura di cui al precedente art. 4.

ART. 6 – REVOCA DEGLI INCARICHI

1. La revoca dell'incarico di elevata qualificazione avviene con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi, in presenza di gravi inadempienze o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, previo contraddittorio ai sensi dell'art. 18 del CCNL 2019- 2021;
2. Sono considerate, indicativamente, gravi inadempienze:
 - a) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati valutati al termine dell'esercizio economico annuale, ovvero valutazione "non positiva", come previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
 - b) grave o reiterata inosservanza delle direttive formalmente attribuite dagli organi di indirizzo politico-amministrativo;
 - c) grave o reiterata responsabilità per errori di gestione
3. La revoca comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

ART. 7 – INCARICHI AD INTERIM

1. Al lavoratore già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione vacante (quindi senza diritto all'indennità di E.Q.), è attribuito per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico di interim.
2. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso. Nella definizione della percentuale, il Sindaco deve tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8 – CRITERI PER LA GRADUAZIONE E CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La graduazione delle elevate qualificazioni è volta ad individuare l'importo della retribuzione di posizione di ciascun incarico da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità e da € 3.000,00 a € 9.500,00 nelle ipotesi di assegnazione dell'incarico a personale appartenente all'Area degli Istruttori o degli Operatori Esperti, al ricorrere delle relative condizioni legittimanti
2. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarico di E.Q. è determinata sulla base degli indicatori di complessità e responsabilità di cui all'allegato A), che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione dell'incarico di EQ.
3. Nel caso di attribuzione dell'incarico di EQ a personale appartenente ad Area inferiore a quella dei Funzionari la retribuzione di posizione è riproporzionata sul valore massimo attribuibile secondo il vigente CCNL;
4. In caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione, una volta determinato secondo quanto previsto al comma 2 del presente articolo, deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.
5. Il Nucleo di valutazione provvede, su istanza del Segretario Comunale, alla proposta di graduazione delle Elevate Qualificazioni applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento. La proposta di graduazione è validata dalla Giunta con apposito atto.
6. L'importo per ciascuna posizione è calcolato ripartendo il fondo come definito dalla Giunta Comunale, al netto della quota destinata al risultato, per il valore complessivo delle pesature e moltiplicando il valore del moltiplicatore così ottenuto per il valore della singola posizione, secondo la seguente formula: $RP = (VF/TP) * P$ dove
 - RP è il valore della retribuzione di posizione;
 - VF è il valore del fondo;
 - TP è la sommatoria dei punteggi complessivi delle pesature degli incarichi;
 - P è il punteggio della singola posizione.
7. Nel rispetto del valore minimo contrattualmente previsto di € 5.000 la retribuzione di posizione per le aree di elevata qualificazione che ottengono un importo inferiore verrà ricondotta a tale importo. Nel rispetto del valore massimo contrattualmente previsto di € 18.000 la retribuzione di posizione per le aree di elevata qualificazione che ottengono un importo superiore verrà ricondotta a tale importo.

Art. 9 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. L'ammontare delle risorse destinate all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni è pari ad almeno il 15% dell'ammontare complessivamente destinato al trattamento accessorio (retribuzione di posizione e di risultato) delle Elevate Qualificazioni; in

sede di contrattazione economica decentrata annuale viene eventualmente determinata una percentuale superiore sulla base delle concrete disponibilità del fondo e delle scelte di politica del personale.

2. I criteri generali di determinazione della retribuzione di risultato sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. v) CCNL 2019-2021;

3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e di valutazione della performance a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. La correlazione tra retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 2019-2021 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) è definita nel contratto integrativo;

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato e di posizione.

Art. 10 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili.

2. Il presente regolamento ed eventuali modifiche sono sottoposte a confronto sindacale, in base al CCNL vigente;

3. Il presente regolamento abroga e sostituisce l'art. 9 del Regolamento per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 23/10/2006, come successivamente modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 30/03/2016.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 ciascun ente stabilisce la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico

I criteri generali cui attenersi per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione sono i seguenti:

- Complessità organizzativa e gestionale: nella valutazione della complessità organizzativa e gestionale vengono presi in esame il numero dei dipendenti e i servizi direttamente gestiti, le risorse finanziarie assegnate e la complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento.
- Complessità delle relazioni: la complessità delle relazioni è determinata dalla molteplicità e dall'articolazione delle relazioni interne (con dipendenti, organi di governo, segretario) ed esterne (Ndv, organizzazioni sindacali, cittadini, organismi pubblici di vario genere, ecc);
- Professionalità richiesta per la direzione della struttura organizzativa e rilevanza della responsabilità (tecnica, amministrativa, contabile).
- Strategicità, intesa come rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

Nell'ambito dei criteri generali, la presente metodologia individua specifici elementi di valutazione e i relativi peso e punteggio.

CRITERI GENERALI DI PESATURA	ELEMENTI DI VALUTAZIONE SPECIFICI	PUNTI	MAX PUNTI
A. Complessità organizzativa e gestionale	A1. Personale funzionalmente assegnato	Fino a 10	40
	A2. Servizi assegnati e loro complessità	Fino a 5	
	A3. Risorse finanziarie (entrata/spesa) direttamente gestite	Fino a 12	
	A4. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività	Fino a 13	
B. Complessità delle relazioni	B1. Numerosità e complessità delle relazioni esterne	Fino a 10	20
	B2. Numerosità e complessità delle relazioni interne	Fino a 10	
C. Professionalità richiesta per la direzione della struttura organizzativa e rilevanza della responsabilità	C1. Professionalità e competenze richieste	Fino a 15	30
	C2. Livello di responsabilità	Fino a 15	
D. Strategicità	D1. Rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato	Fino a 10	10
TOTALE COMPLESSIVO: 100			

Per ciascun elemento di valutazione, sono identificati i punteggi massimi ai fini della graduazione. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

L'importo per ciascuna posizione è calcolato ripartendo il fondo come definito dalla Giunta Comunale, al netto della quota destinata al risultato, per il valore complessivo delle pesature e moltiplicando il valore del moltiplicatore così ottenuto per il valore della singola posizione, secondo quanto previsto dall'art. 8 del Regolamento.

Si riporta di seguito la tabella per l'attribuzione del punteggio.

Criterio Generale	Elemento di valutazione	Descrizione punteggio								
A. Complessità organizzativa e gestionale	A1. Personale funzionalmente assegnato	<p>Punteggio: fino a 10 punti attribuito in base al numero dei dipendenti di ruolo assegnati a ciascuna area/settore/posizione, sulla base delle fasce come di seguito individuate:</p> <table> <thead> <tr> <th>Numero dipendenti per Area/ Settore</th> <th>Punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 – 3 dipendenti</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>4 - 7 dipendenti</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Oltre 7 dipendenti</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Numero dipendenti per Area/ Settore	Punti	1 – 3 dipendenti	4	4 - 7 dipendenti	6	Oltre 7 dipendenti	10
	Numero dipendenti per Area/ Settore	Punti								
1 – 3 dipendenti	4									
4 - 7 dipendenti	6									
Oltre 7 dipendenti	10									
A2. Servizi assegnati e loro complessità	<p>Punteggio: fino a 5 punti attribuito sulla base dei servizi assegnati e della loro complessità di gestione</p> <table> <tbody> <tr> <td>Complessità bassa</td> <td>da 1 a 2</td> </tr> <tr> <td>Complessità media</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Complessità alta</td> <td>da 4 a 5</td> </tr> </tbody> </table>	Complessità bassa	da 1 a 2	Complessità media	3	Complessità alta	da 4 a 5			
Complessità bassa	da 1 a 2									
Complessità media	3									
Complessità alta	da 4 a 5									

	A3. Risorse finanziarie (entrata/spesa) direttamente gestite	<p>Punteggio: fino a 12 punti attribuito in base alla somma delle entrate e delle spese di ciascun settore (dato risultante dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato nel momento in cui viene effettuata la pesatura con esclusione delle poste relative a partite di giro e spese conto terzi)</p> <table data-bbox="756 376 1348 622"> <tr> <td>Da 0,01 € a € 500.000,00</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Da € 500.001,00 a € 1.500.000,00</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Da € 1.500.001,00 a € 3.000.000,00</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Da € 3.000.001,00</td> <td>12</td> </tr> </table>	Da 0,01 € a € 500.000,00	3	Da € 500.001,00 a € 1.500.000,00	6	Da € 1.500.001,00 a € 3.000.000,00	9	Da € 3.000.001,00	12				
Da 0,01 € a € 500.000,00	3													
Da € 500.001,00 a € 1.500.000,00	6													
Da € 1.500.001,00 a € 3.000.000,00	9													
Da € 3.000.001,00	12													
	A4. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività	<p>Punteggio: fino a 13 punti attribuito tenendo conto del livello di complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento</p> <p>1. Complessità punti</p> <table data-bbox="756 902 1252 1077"> <tr> <td>Complessità bassa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Complessità media</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Complessità alta</td> <td>7</td> </tr> </table> <p>2. Variabilità</p> <table data-bbox="756 1178 1252 1352"> <tr> <td>Variabilità bassa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Variabilità media</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Variabilità alta</td> <td>6</td> </tr> </table>	Complessità bassa	3	Complessità media	5	Complessità alta	7	Variabilità bassa	2	Variabilità media	4	Variabilità alta	6
Complessità bassa	3													
Complessità media	5													
Complessità alta	7													
Variabilità bassa	2													
Variabilità media	4													
Variabilità alta	6													
B. Complessità delle relazioni	B1. Numerosità e complessità delle relazioni esterne	<p>Punteggio: fino a 10 attribuito tenendo conto della numerosità e complessità delle relazioni esterne di ciascun EQ</p> <p>1. Numerosità punti</p> <table data-bbox="756 1570 1166 1749"> <tr> <td>Bassa:</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Media:</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Alta:</td> <td>5</td> </tr> </table> <p>2. Complessità</p> <table data-bbox="756 1850 1158 2024"> <tr> <td>Complessità bassa:</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Complessità media:</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Complessità alta:</td> <td>5</td> </tr> </table>	Bassa:	1	Media:	3	Alta:	5	Complessità bassa:	1	Complessità media:	3	Complessità alta:	5
Bassa:	1													
Media:	3													
Alta:	5													
Complessità bassa:	1													
Complessità media:	3													
Complessità alta:	5													

	B2. Numerosità e complessità delle relazioni interne	<p>Punteggio: fino a 10 attribuito tenendo conto della numerosità e complessità delle relazioni interne di ciascun EQ</p> <p>1. Numerosità punti</p> <p>Bassa: 1</p> <p>Media: 3</p> <p>Alta: 5</p> <p>2. Complessità</p> <p>Complessità bassa: 1</p> <p>Complessità media: 3</p> <p>Complessità alta: 5</p>
C. Professionalità richiesta per la direzione della struttura organizzativa e rilevanza della responsabilità	C1. Professionalità e competenze richieste	<p>Punteggio: fino a 15 attribuito sulla base del livello di professionalità (competenze tecniche, giuridiche, gestionali) ed esperienza richiesto</p> <p>Livello medio: da 4 a 7 punti</p> <p>Livello alto: da 8 a 11 punti</p> <p>Livello molto alto: da 12 a 15 punti</p>
	C2. Livello di responsabilità	<p>Punteggio: fino a 15 attribuito sulla base dei profili di responsabilità tecnica, amministrativa e contabile connotanti l'incarico di EQ:</p> <p>1. Responsabilità tecnica</p> <p>Bassa: da 1 a 2 punti</p> <p>Media: da 3 a 4 punti</p> <p>Alta: 5 punti</p> <p>2. Responsabilità amministrativa</p> <p>Bassa: da 1 a 2 punti</p> <p>Media: da 3 a 4 punti</p> <p>Alta: 5 punti</p>

		3. Responsabilità contabile Bassa: da 1 a 2 punti Media: da 3 a 4 punti Alta: 5 punti
D. Strategicità	D1. Rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato	Punteggio: fino a 10 sulla base della rilevanza della posizione rispetto alla missione dell'ente e per il funzionamento dell'organizzazione Bassa: da 1 a 4 punti Media: da 5 a 8 punti Alta: da 9 a 10 punti
Tot. Punteggio massimo: 100		