



**COMUNE DI FRATTA POLESINE**  
**Provincia di Rovigo**

# **REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 13 del 27.01.2026

## **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. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

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 conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a) 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;
- b) insussistenza di casi di inconfiribilità e incompatibilità 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. Pertanto, 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 TUEL. La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto del sindaco (di seguito anche denominato "soggetto competente a conferire l'incarico").

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.

I dipendenti in possesso dei requisiti sono valutati in considerazione dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo 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;

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, anche mediante l'esame del curriculum.

#### **4. DURATA DELL'INCARICO**

L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno, salvo diversa durata determinata sulla base di specifiche motivazioni da riportarsi nell'atto di incarico 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.

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.

## **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. Complessità organizzativa;
- b. Responsabilità gestionale interna ed esterna.

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

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, il CCNL vigente quantifica il budget minimo e massimo attribuibile.

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.

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.

La graduazione delle Elevate Qualificazioni avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

#### **Area Funzionari**

<b>Punteggio attribuito</b>	<b>Valore economico</b>
Da 0 a 19 punti	Non riconoscimento dell'elevata qualificazione
Da 20 a 22 punti	5.000,00
Da 23 a 25 punti	5.500,00
Da 26 a 28 punti	6.000,00
Da 29 a 31 punti	6.500,00
Da 32 a 34 punti	7.000,00
Da 35 a 37 punti	7.500,00
Da 38 a 40 punti	8.000,00
Da 41 a 43 punti	8.500,00
Da 44 a 46 punti	9.000,00
Da 47 a 49 punti	9.500,00
Da 50 a 52 punti	10.000,00
Da 53 a 55 punti	10.500,00
Da 56 a 58 punti	11.000,00
Da 59 a 61 punti	11.500,00
Da 62 a 64 punti	12.000,00
Da 65 a 67 punti	12.500,00
Da 68 a 70 punti	13.000,00
Da 71 a 73 punti	13.500,00
Da 74 a 76 punti	14.000,00

Da 77 a 79 punti	14.500,00
Da 80 a 82 punti	15.000,00
Da 83 a 85 punti	15.500,00
Da 86 a 88 punti	16.000,00
Da 89 a 91 punti	16.500,00
Da 92 a 94 punti	17.000,00
Da 95 a 97 punti	17.500,00
Da 98 a 100 punti	18.000,00

### **Area Istruttori**

<b>Punteggio attribuito</b>	<b>Valore economico</b>
Da 0 a 30 punti	Non riconoscimento dell'elevata qualificazione
Da 31 a 35 punti	3.000,00
Da 36 a 40 punti	3.500,00
Da 41 a 45 punti	4.000,00
Da 46 a 50 punti	4.500,00
Da 51 a 55 punti	5.000,00
Da 56 a 60 punti	5.500,00
Da 61 a 65 punti	6.000,00
Da 66 a 70 punti	6.500,00
Da 71 a 75 punti	7.000,00
Da 76 a 80 punti	7.500,00
Da 81 a 85 punti	8.000,00
Da 86 a 90 punti	8.500,00
Da 91 a 95 punti	9.000,00
Da 96 a 100 punti	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 disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

## **9. RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in relazione alla pesatura della posizione e 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 delle performances 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 posizione organizzativa viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti titolari di incarico di EQ.

## **10. INCARICHI AD INTERIM**

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incaricato 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 di cui al comma precedente è così definito in termini percentuali:

- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 20 a 32 punti: +15%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 33 a 49 punti: +17%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 50 a 66 punti: +21%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 67 a 83 punti: +23%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 84 a 100 punti: +25%

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. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

## **12. ENTRATA IN VIGORE E RINVIO**

Il presente Regolamento entra in vigore in occasione della ripesatura delle elevate qualificazioni e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile.

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

### **A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA**

La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal contesto organizzativo di riferimento. I singoli item possono concorrere alla valutazione finale sia cumulativamente che alternativamente.

### **B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA**

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità civile, penale e amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali e apicali, con particolare riferimento al profilo della responsabilità per danni all'ente, dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso. I singoli item possono concorrere alla valutazione finale sia cumulativamente che alternativamente.

Fattori di valutazione	Punteggio	Item di valutazione	Valutazione
<b>A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b>	<b>60</b>	A1. Complessità dei processi di competenza (max 20)	_____
		A2. Risorse umane* (max 10)	
		A3. Risorse economiche assegnate (max 10)	
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni interne ed esterne (max 10)	
		A5. Livello di Integrazione con altri	

uffici/servizi (max 10)

**B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE**

**INTERNA ED ESTERNA**

**40**

B1- Rischio di contenzioso civile e/o penale (max 20)

B2- Responsabilità gestionale (max 20)

\*L'Item esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione, tenendo, altresì conto dell'adeguatezza o meno del numero di personale rispetto ai servizi gestiti

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/100