

---

**Disciplina**  
**delle posizioni di Elevata Qualificazione**  
**e dei relativi incarichi**

(Deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 27/06/2023)

---

## INDICE

Articolo 1 - Oggetto

Articolo 2 - Tipologie ed istituzione delle posizioni di EQ

Articolo 3 - Requisiti generali per l'accesso e il conferimento degli incarichi di EQ

Articolo 4 - Procedimento e conferimento degli incarichi di EQ

Articolo 5 - Durata degli incarichi di EQ

Articolo 6 - Revoca degli incarichi di EQ

Articolo 7 - Incarichi ad interim

Articolo 8 - Rinuncia all'incarico

Articolo 9 - Graduazione delle posizioni di EQ

Articolo 10 - Metodologia per la pesatura e la graduazione

Articolo 11 - Retribuzione di risultato e di posizione

Articolo 12 - Norme transitorie e finali

Allegato "Schema scheda descrittiva"

pubbika  
servizi

---

## **Articolo 1 - Oggetto**

Oggetto del presente atto è la disciplina per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia (di seguito per brevità "*posizioni di EQ*") di cui al Capo II del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16/11/2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 (di seguito per brevità "*CCNL del 16/11/2022*") e dei relativi incarichi.

## **Articolo 2 – Tipologie ed istituzione delle posizioni di EQ**

Le posizioni di EQ costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente.

Le posizioni di EQ sono distinte in due tipologie:

- a) posizioni di responsabilità di cui al comma 2 lettera a) dell'articolo 16 del CCNL del 16/11/2022, che comportano la direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizioni di responsabilità di cui al comma 2 lettera b) dell'articolo 16 del CCNL del 16/11/2022 per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità comprese quelle comportanti 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.

L'istituzione delle posizioni è di competenza esclusiva della Giunta Comunale nell'ambito dell'attività di definizione della struttura organizzativa dell'Ente.

La Giunta Comunale individua le posizioni di EQ sulla base del modello organizzativo approvato e nei limiti delle risorse a tale scopo disponibili nell'ambito delle risorse complessivamente destinate secondo la disciplina contrattuale vigente.

Ciascuna posizioni di EQ costituisce oggetto di un incarico a termine, che comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'inquadramento secondo l'ordinamento professionale come previsto dai contratti.

In sede di istituzione e/o attivazione, per ciascuna posizione di EQ, è adottata una scheda descrittiva della posizione di lavoro che delinea lo specifico profilo di ruolo sulla base dello schema di scheda adottato con il presente atto.

## **Articolo 3 - Requisiti generali per l'accesso e il conferimento degli incarichi di EQ**

Gli incarichi di EQ afferenti le posizioni di lavoro di cui all'articolo 16, comma 2 lett. a) e b) del CCNL del 16/11/2022 sono conferiti a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ovvero a 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.

L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere, nonché della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, per l'accesso e il conferimento degli incarichi di EQ di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022, in sede di selezione sulla base della documentazione acquisita e del colloquio, si valutano i seguenti requisiti generali:

<b>a) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI - max 20 punti</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Titolo di studio Diploma di laurea	da 6 a 10
Titolo di studio Diploma di scuola media superiore	da 1 a 4
Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta	punti 2
Master, certificazioni e titoli sulle materie inerenti l'incarico	max punti 6
Altro	max punti 2

<b>b) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI - max 30 punti</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Attitudine rispetto alle funzioni da svolgere	da 1 a 15
Grado di competenza specialistico-professionale rispetto alle funzioni da svolgere	da 1 a 15

<b>c) ESPERIENZE ACQUISITE (ultimi 5 anni) - max 10 punti</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Esperienza acquisita con incarichi di Elevata Qualificazione	punti 2 per anno
Esperienza acquisita nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nelle funzioni concernenti i servizi costituenti l'ambito organizzativo e/o unità organizzativa	punti 1 per anno
Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di responsabile di servizio non incaricato E.Q.	0,50 punti per anno
Altro	max punti 2

I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso interno, volto alla formazione di una lista di candidati ammessi.

#### **Articolo 4 - Procedimento e conferimento degli incarichi di EQ**

Per il conferimento di ogni incarico di EQ è effettuata una selezione avviata mediante un avviso interno, che è oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale per sette giorni e di comunicazione a tutti i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Si prescinde dalla selezione qualora la posizione di lavoro individuata è legata all'attribuzione di specifico incarico previsto da disposizioni di legge.

In particolare, l'avviso interno di selezione, predisposto dall'Ufficio competente per il personale contiene

- l'indicazione della/e posiziona/e di EQ libere e i conseguenti incarichi di EQ da conferire;
- la scheda descrittiva della/e posiziona/e di EQ;
- la durata dell'incarico di EQ, i termini di decorrenza, la scadenza e le cause di revoca;
- la retribuzione di posizione attribuita a seguito della pesatura e della graduazione delle posizioni di EQ;
- le valutazioni periodiche cui è soggetto l'incarico ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare;
- le modalità e i termini di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, ivi compreso il modello di domanda.

Qualora siano da conferire più incarichi di EQ, può essere predisposto un unico avviso di selezione.

---

Ogni dipendente in possesso dei requisiti richiesti ed interessato a partecipare alla selezione può presentare domanda per uno o più incarichi di EQ con istanze diverse, allegandovi *curriculum* e motivazioni personali a supporto di ogni singola domanda.

In caso di gestione associata dei servizi ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 267/2000 potranno partecipare alla selezione tutti i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione degli Enti convenzionati.

Scaduto il termine di presentazione delle domande di partecipazione, la verifica delle domande di partecipazione con riferimento al rispetto dei requisiti richiesti dall'avviso di selezione e ai fini dell'eventuale esclusione delle candidature è effettuata a cura dell'Ufficio competente per il personale. Le domande di partecipazione ritenute ammissibili sono trasmesse a ciascun Dirigente competente ai fini dell'espletamento della selezione.

Salvo diversa disposizione, risultante anche dalla scheda descrittiva, il Dirigente competente, coadiuvato dal Segretario Generale, sulla base della documentazione acquisita e attraverso un colloquio individuale, valuta ciascun candidato ammesso, applicando quanto previsto dall'art. 3 con riferimento all'attribuzione dei punteggi. Al termine della selezione viene definita una graduatoria.

Gli esiti della selezione, ivi compresa la graduatoria, sono trasmessi all'Ufficio competente per il personale per i successivi atti.

Nel caso in cui allo scadere del termine di presentazione delle domande non siano pervenute domande di partecipazione o non siano pervenute candidature ritenute ammissibili, il Dirigente competente, coadiuvato il Segretario Generale, può conferire l'incarico ad un dipendente dell'Ente, appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, avente i requisiti richiesti dall'avvio di selezione.

La graduatoria è resa pubblica nelle stesse forme stabilite per l'avviso.

Gli incarichi di EQ sono conferiti, con atto scritto, dai Dirigenti competenti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

L'incarico di E.Q. può essere conferito a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione.

Il conferimento dell'incarico di EQ è subordinato alla dichiarazione, da parte del dipendente ritenuto idoneo, di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

### **Articolo 5 - Durata degli incarichi di EQ**

Gli incarichi di E.Q sono conferiti per un periodo massimo non superiore ai tre anni.

L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza in caso di revoca dell'incarico.

### **Articolo 6 - Revoca degli incarichi di EQ**

L'incarico di EQ può essere revocato, con atto scritto del Dirigente competente, prima della sua naturale scadenza per:

- a) intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) valutazione annuale negativa della performance individuale del titolare di incarico di EQ;

In caso di revoca anticipata dell'incarico e prima della relativa formalizzazione, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

---

La revoca dell'incarico di EQ comporta la perdita della relativa retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare.

In caso di revoca dell'incarico di EQ il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo, mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola Area di appartenenza.

### **Articolo 7 – Incarico di EQ ad *interim***

In caso di assenza continuativa e superiore a 30 giorni del dipendente titolare di un incarico di E.Q., il Dirigente competente, sentito il Segretario generale, può conferire, con atto scritto, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente già titolare di un incarico di EQ.

La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

In caso di conferimento ad interim di un incarico di EQ ad un dipendente già titolare di un incarico di E.Q. allo stesso dipendente è attribuita, nell'ambito della retribuzione di risultato, una retribuzione aggiuntiva, rapportata al periodo complessivo e quantificata come segue:

- sino a 3 (tre) mesi in un importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto di conferimento ad interim, rapportata alla durata dell'incarico.
- sino a 6 (sei) mesi in un importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportata alla durata dell'incarico.
- oltre 6 (sei) mesi in un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportata alla durata dell'incarico.

### **Articolo 8 - Rinuncia all'incarico di EQ**

Il dipendente al quale è conferito un incarico di EQ, sia in caso di partecipazione alla selezione sia in caso di mancata partecipazione alla selezione, non può rinunciare all'incarico.

Parimente il dipendente titolare di un incarico di EQ non può rinunciare né all'incarico conferito quale titolare né all'eventuale incarico ad interim.

### **Articolo 9 - Graduazione delle posizioni di EQ**

La Giunta Comunale individua ed istituisce le posizioni di lavoro di EQ, sulla base del modello organizzativo approvato e nei limiti delle risorse allo scopo disponibili nell'ambito delle risorse complessivamente destinate secondo la disciplina contrattuale vigente.

Ciascuna posizione di EQ è graduata, secondo la metodologia per la pesatura qui prevista, con l'attribuzione di un punteggio numerico complessivo che ne definisce il valore; la graduazione della posizione è funzionale alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al personale titolare di incarico di EQ, come di seguito previsto.

Il punteggio numerico complessivo è dato dalla sommatoria dei punteggi attribuiti con riferimento agli elementi di pesatura di cui all'articolo seguente.

La metodologia per la pesatura tiene conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico di EQ.

Ai fini della graduazione delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione di EQ acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sulla base di quanto

previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

La graduazione è aggiornata in occasione di ogni revisione organizzativa o di ogni evento che incida in modo significativo sui parametri di graduazione e, comunque, qualora necessario, in relazione ai documenti di programmazione adottati.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione assicura l'applicazione della metodologia per la pesatura delle posizioni di EQ, formulando alla Giunta Comunale, sentiti i Dirigenti e il Segretario generale, per ciascuna posizioni di EQ, una proposta di graduazione. La proposta di graduazione è integrata dalla Giunta comunale con riferimento al criterio della strategicità.

Le proposte di graduazione delle posizioni di EQ formulate dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed integrate dalla Giunta Comunale con la conseguente quantificazione delle relative retribuzioni di posizione sono sottoposte all'approvazione della Giunta Comunale.

La graduazione delle posizioni di EQ deve tener conto delle risorse appositamente destinate e deve essere compatibile con quanto stabilito dalla disciplina contrattuale vigente, garantendo la destinazione a titolo di retribuzione di risultato degli incarichi di EQ di una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte gli incarichi di E.Q. previsti.

### Articolo 10 - Metodologia per la pesatura e la graduazione

La metodologia per la pesatura e la graduazione delle posizioni di EQ si basa sul seguente sistema che individua gli elementi di pesatura nonché i relativi criteri per l'attribuzione del punteggio:

ELEMENTI DI PESATURA	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO		PUNTEGGI	TOTALE MASSIMO PER OGNI CRITERIO
A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE (Massimo n. 60 punti)	A.1) Dimensione organizzativa	Quantità, rilevanze assegnate e differenziazione delle attribuzioni	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
	A.2) Risorse gestite	Risorse umane gestite	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
		Risorse finanziarie (entrata/spesa)	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
	A.3) Sistema delle relazioni	Numerosità e complessità delle relazioni interne ed esterne	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
A.4) Necessità di aggiornamento, innovazione e sviluppo	Aggiornamento, Mutamento in campo istituzionale e tecnologico e Innovazione, normativo,	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10	
		Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5		
		Grado <i>medio</i> : da 6 a 7		
		Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10		

	<b>A.5)</b> Programmazione, gestione e controllo	Livello di partecipazione ai processi di programmazione e controllo delle funzioni e attività assegnate	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
<b>A) TOTALE PARZIALE MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>				<b>60</b>
<b>B) RILEVANZA DELLE RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE GESTIONALI E STRATEGICITÀ</b> (Massimo n. 40 punti)	<b>B.1)</b> Autonomia gestione ed organizzativa	Esposizione a conseguenze amministrative, contabili, civili e penali	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
	<b>B.2)</b> Complessità tecnico gestionale	Competenze tecnico-professionali richieste per il presidio delle funzioni assegnate	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
	<b>B.3)</b> Delega di funzioni	Contenuto e rilevanza della delega	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
	<b>B.4)</b> Strategicità	Strategicità delle politiche presidiate rispetto al mandato del Sindaco	Grado <i>basso</i> : da 0 a 3	10
			Grado <i>contenuto</i> : da 4 a 5	
			Grado <i>medio</i> : da 6 a 7	
			Grado <i>rilevante</i> : da 8 a 10	
<b>B) TOTALE PARZIALE MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>				<b>40</b>
<b>TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE (=A+B)</b>				<b>100</b>

### Articolo 11 - Retribuzione di posizione e di risultato

La retribuzione di posizione da attribuire a ciascuna posizione di EQ è definita tenuto conto del punteggio attribuito in applicazione della sopra esposta metodologia e tenendo conto del seguente sistema a fasce retributive:

FASCIA RETRIBUTIVA	PUNTEGGIO		RETRIBUZIONE ANNUA DI POSIZIONE
	da	a	
1a	96	100	€ 18.000,00
2a	91	95	€ 16.000,00
3a	86	90	€ 14.000,00
4a	81	85	€ 12.000,00
5a	76	80	€ 10.000,00
6a	71	75	€ 8.000,00
7a	66	70	€ 6.000,00

---

8a	60	65	€ 5.000,00
----	----	----	------------

Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione superi l'ammontare delle risorse disponibili, le stesse retribuzioni sono ridotte in proporzione al valore delle fasce al fine di conseguire il rispetto del limite delle predette risorse e garantendo, comunque, il valore minimo di € 5.000,00.

Nell'ipotesi in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione determini un risparmio dell'ammontare delle risorse disponibili, lo stesso risparmio viene ripartito, integrando l'ammontare delle retribuzioni di posizione in proporzione al valore delle fasce e non superando, comunque, il valore massimo di € 18.000,00.

Le retribuzioni di risultato degli incarichi di EQ sono finanziate con una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dall'ordinamento dell'Ente.

La retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nel caso di incarico di EQ conferito a personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale o a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di EQ sono soggetti a valutazione annuale secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della retribuzione di risultato.

In caso di valutazione negativa e prima della relativa formalizzazione, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Eventuali valutazioni negative elaborate dal Dirigente competente durante l'anno secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance sono formalizzate al dipendente interessato, indicandone le ragioni essenziali.

## **Articolo 12 - Norme transitorie e finali**

La presente disciplina entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione.

Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti.