



**Comune di Melissa**  
**Provincia di Crotone**

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

Approvato con Delibera del Commissario Prefettizio, assunta con i poteri della  
Giunta Comunale, n. 2 del 07.01.2025

---

## **Art.1 - OGGETTO E FINALITA'**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di E.Q. 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. Spettano ai predetti responsabili, in quanto facenti funzioni dirigenziali, tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'ente o non rientranti tra le funzioni del Segretario Generale, di cui rispettivamente agli articoli 97 e 108.

4. Sono attribuiti agli stessi tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi, tra i quali in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo, secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente:

a) la Presidenza delle commissioni di gara e di concorso;

b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;

c) la stipulazione dei contratti;

d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;

e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;

f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;

g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;

---

h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;

i) gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal Sindaco.

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

6.Al fine del conseguimento di un effettivo risparmio di spesa, resta ferma la possibilità di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, ai sensi di quanto disposto all' art. 53, comma 23, della L.n.388/2000. In tal caso, il contenimento della spesa è documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio.

## **Art. 2 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1.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.

2.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 E.Q. per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica E.Q. 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.

3.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. 4.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.

5.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) non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi due anni;

c) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e

### **ART. 3 –COMPETENZE**

1. Competono all'incaricato di E.Q.:

a) Le funzioni gestionali cosiddette di base, ovvero:

- L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
- Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
- La gestione delle risorse economiche assegnategli;
- La gestione delle risorse umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
- La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio, rientranti negli obiettivi affidategli;
- l'adozione di atti di accertamento, impegno di spesa e relative liquidazioni;
- l'adozione di atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidategli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate;
- l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e conoscenza;
- il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
- la presidenza di commissioni di gara e di concorso, stipulazione dei contratti;
- il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della E.Q..

### **ART. 4 - ASSETTO ORGANIZZATIVO**

1.L'individuazione delle E.Q. dovrà avvenire 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.

2.In particolare, nell'individuare le E.Q. coerentemente con l'assetto organizzativo del Comune di Melissa, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento.

### **ART. 5 - PROCEDURA DI ISTITUZIONE**

1.L'istituzione delle E.Q., comprensiva di indicazione delle competenze ed organizzazione della struttura, avviene su determinazione dell'organo esecutivo dell'Ente.

2.Il Segretario Comunale compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna

---

E.Q. organizzativa con riguardo ai singoli elementi di valutazione ed assegna conseguentemente i relativi punteggi.

3. Il Nucleo di Valutazione supporta il Segretario Comunale nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della E.Q., i criteri di misurazione e l'attribuzione dei punteggi.

4. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. su parere dell'organo di revisione contabile.

5. L'insieme delle posizioni, così individuate, costituisce l'Area delle E.Q.

### **Art. 6 - MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto sindacale "soggetto competente a conferire l'incarico".

2. Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti a ricoprire la E.Q., 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.

3. 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 15 giorni consecutivi.

4. I candidati 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;

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

5. Il soggetto competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto dell'Ufficio Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

6. 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 E.Q. 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.

### **Art. 7 - ROTAZIONE**

1.1 Comune promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

2. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla E.Q., tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il soggetto competente a conferire l'incarico può prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, a tal proposito, potrà adottare ulteriori e più frequenti sistemi di controllo.

3. Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico.

4. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

### **Art. 8 - DURATA DELL'INCARICO**

1. 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 4.

2. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

3. 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.

4. 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.

### **Art. 9 - REVOCA DELL'INCARICO**

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 al 50% del punteggio massimo previsto.
- 2.L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
- 3.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 E.Q. 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.

### **Art. 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO**

- 1.Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di E.Q. 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.
- 2.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.

### **Art. 11 - RETRIBUZIONE DI E.Q.**

- 1.Il Comune riconosce a ciascuna incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica E.Q. di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.
- 2.La valutazione della E.Q. 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.
- 3.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.

---

## Art. 12 - CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono riferite:

**tipo a):** allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

**tipo b):** allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

3. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

4. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:

**a) trasversalità** (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

**b) complessità** operativa ed organizzativa: sono considerate:

1. la complessità della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;

2. la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

**c) attività soggette a rischio/contenzioso:** sono considerati

-per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;

-con riguardo al contenzioso, sono valutate 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);

**d) responsabilità finanziaria:** è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

**e) strategicità (responsabilità organizzativa di mandato):** è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

3. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente



---

Regolamento è allegata una **scheda descrittiva (Allegato 1)** con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro.

4. Il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila, con la collaborazione dell'Ufficio Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

5. Il Segretario comunale supporta il Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della E.Q., criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.

6. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" è rimessa alla Giunta/Sindaco.

7. La graduazione determina la relativa retribuzione di E.Q. su base annua da corrispondersi per tredici mensilità.

8. La graduazione o valutazione del peso della E.Q. può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione.

9. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta del Nucleo di Valutazione.

### **Art. 13 UNICITÀ DI VALUTAZIONE**

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

2. Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere a tali E.Q. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

### **Art. 14 SISTEMA DI PESATURA**

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 12 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

### **Art. 15 PROCEDIMENTO DI GRADUAZIONE**

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di E.Q. sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.

2. Il Settore Risorse umane fornisce il "budget" a disposizione per la retribuzione di E.Q.. Il numero di E.Q.

---

da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di E.Q. secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle E.Q. dell'Ente.

3. Il Settore Risorse umane determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

4. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 12 applica i criteri di cui al medesimo art. 12 per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (**Allegato 1**). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna E.Q.

4. Il Servizio personale effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna E.Q. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le E.Q., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna E.Q. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 3. Per ottenere l'importo della retribuzione di E.Q. di ciascuna E.Q., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000).

#### **Art. 16 CORRETTIVO DEL SISTEMA**

1. Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni di E.Q. può essere adottato il seguente criterio correttivo:

- è fissato un punteggio soglia, pari a (15)/25;

- alle E.Q. alle quali è assegnato un punteggio totale inferiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo della retribuzione di E.Q. previsto dal CCNL vigente (€ 5.000);

- il punteggio totale assegnato a dette E.Q. non è considerato ai fini della parametrizzazione di cui all'art. 12, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare il peso specifico della medesima E.Q.;

- il budget residuo è ripartito fra le altre E.Q., con le modalità indicate nel precedente art. 12.

#### **Art. 17 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Viene destinata una percentuale pari al 15% delle risorse complessive destinate alle E.Q., da utilizzare per la retribuzione di risultato delle stesse.

2. Alla fine di ogni anno solare il Segretario Comunale procederà a compilare le schede "**Allegato 2**" e le sottoporrà al Nucleo di Valutazione affinché validi il percorso seguito per la valutazione del risultato dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di E.Q.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti dagli incaricati di E.Q. è formalizzata con apposita deliberazione della Giunta comunale, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello considerato, fermo restando la validazione della relazione sulla performance.

---

4. La retribuzione di risultato di ciascuna E.Q. organizzativa è pari al 15% della retribuzione di E.Q. e verrà riconosciuta a seguito di valutazione annuale **“Allegato 3”**.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di incarichi di elevata qualificazione di un incarico ad interim relativo ad altra E.Q. organizzativa, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di E.Q. prevista per l'incarico di Elevata qualificazione ad interim, da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.

6. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del risultato vengono assegnati fino a concorrenza del budget assegnato per incrementare la quota della retribuzione di risultato in proporzione ai valori già attribuiti.

### **Art. 11 - 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 E.Q. prevista per la E.Q. 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 definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico ad interim.

### **Art. 12 - UTILIZZO DI PERSONALE A TEMPO PARZIALE TRA PIU' ENTI**

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di E.Q. e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.

2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della E.Q. interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:

- dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
- della necessità di coordinare personale di più enti;

- 
- della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
  - del maggior (doppio) grado di E.Q. a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

### **Art. 13 - ENTRATA IN VIGORE E RINVIO**

I presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

ALLEGATO N. 1

**SCHEMA PER LA PESATURA DELLA E.Q.**

**di cui all'art. 12 del Regolamento**

La pesatura delle posizioni avviene in riferimento alle seguenti CATEGORIE DI VALUTAZIONE, ciascuna sulla base dei seguenti CRITERI e relativi PUNTEGGI. I criteri di graduazione delle elevate qualificazioni sono considerati validi per entrambe le tipologie a) e b) (art. 13, comma 1, CCNL), fatto salvo quanto previsto per il criterio 2).

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 25.

- 1) TRASVERSALITA' (Complessità relazionale - MAX 3 PUNTI

INDICATORE	PUNTEGGIO
Livello 1: i processi e le attività dalla E.Q. implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne;	1
Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni i apicali di i strutture organizzative interne e con soggetti esterni;	2
Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.	3

- 2) COMPLESSITÀ OPERATIVA E ORGANIZZATIVA – MAX 9 PUNTI

INDICATORE	PUNTEGGIO
A) la complessità della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di E.Q. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie D, con conseguente complessità gestionale.	<b>Max p.ti 4</b>
da n. 1 a n. 10 dipendenti assegnati:	(p. 1)
superiore a 10 dipendenti assegnati:	(p. 2)
da n. 0 a n. 3 dipendenti assegnati cat. D:	ulteriori p.2
da n. 4 a n. ... dipendenti assegnati cat. D:	ulteriori p.1
B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività	<b>Max p.ti 5</b>
processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato	(p. 1)
processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale	(p.ti da 2 a 3)
processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale	(p.ti da 4 a 5)

Dato atto che nella pratica operativa la valutazione di detto parametro per le E.Q. di cui alla lett. b) può risultare generalmente sottovalutata tenuto conto dei parametri valutativi adottati (dipendenti assegnati e procedimenti attribuiti), l'Ente può valutare l'opportunità di riconoscere a queste E.Q. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del parametro come risultante dagli elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile dalla E.Q. per questo criterio.

**3) ATTIVITÀ SOGGETTE A RISCHIO/CONTENZIOSO - MAX 5PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di E.Q. a rischio come definito nel PTPCT	<b>Max 3</b>
<i>attività esposte a rischio basso</i>	<i>(p. 1)</i>
<i>attività esposte a rischio medio</i>	<i>(p. 2)</i>
<i>attività esposte a rischio elevato</i>	<i>(p. 3)</i>
B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso	<b>Max 2</b>

**4) RESPONSABILITÀ FINANZIARIA DI ENTRATA E SPESA - MAX 5PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa	<b>Max 5</b>
<i>fino a € 100.000</i>	<i>1</i>
<i>da € 100.001 a € 500.000</i>	<i>2</i>
<i>da € 500.001 a €1.000.000</i>	<i>3</i>
<i>da € 1.000.001 a 3.000.000</i>	<i>4</i>
<i>oltre € 3.000.000</i>	<i>5</i>

**5) STRATEGICITA' - MAX 3 PUNTI**

INDICATORE	PUNTEGGIO
E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna rispetto all'attuazione del programma di mandato	<b>Max 3</b>

## SCHEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DI INCARICO DI E.Q.

Settore di riferimento \_\_\_\_\_

Servizio/area \_\_\_\_\_

Nominativo della E.Q. Organizzativa \_\_\_\_\_

Tipologia della E.Q. in relazione al CCNL:

Barrare

E.Q. con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;	<input type="checkbox"/>
E.Q. che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;	<input type="checkbox"/>

Attribuzione punteggio:

<b>PARAMETRI E CRITERI DI RIFERIMENTO</b>	<b>Valutazione</b>	<b>PUNTEGGIO Max 100</b>
Impostazione e funzionamento dei servizi	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Raggiungimento degli obiettivi assegnati nel piano performance	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Utilizzo risorse economiche	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Utilizzo risorse umane	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7

	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Capacità di programmazione e pianificazione	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Capacità di individuazione dei problemi	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Conoscenza della normativa vigente nel settore	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Attività di ricerca e di formazione professionale	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Disponibilità richiesta in relazione all'incarico	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4
Contributo positivo all'integrazione fra i diversi servizi e tra i responsabili	<i>Eccellente</i>	10
	<i>Ottima</i>	9
	<i>Distinta</i>	8
	<i>Buona</i>	7
	<i>Discreta</i>	6
	<i>Sufficiente</i>	5
	<i>Insufficiente</i>	4



### FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato di entrambe le tipologie di E.Q. organizzativa di cui all' art. 2 del Regolamento sarà determinata in base al punteggio ottenuto nel modo seguente: (punteggio minimo per la valutazione annuale di una P.O. = 50 punti)

PUNTEGGIO	% SULLA RETRIBUZIONE DI E.Q.
Fino a 49 punti	---
Da 50 punti a 100 punti	Dal 15 % al 25 % con un calcolo in progressione lineare, considerato che a 100 p.ti corrisponde il 25% ed a 50 p.ti corrisponde il 15%

*Formula*

% da applicare alla E.Q.  $n = 15\% + 0.20\% * (\text{pos. N} - 50)$

Es.

$65 \text{ p.ti} = 15\% + 0,20\% * (65 - 50) = 18\%$