



Comune di TORRE DE' NEGRI (PV)

**REGOLAMENTO
SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)
DEL COMUNE DI TORRE DE' NEGRI (PV)**

Sommario

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione.....	3
Articolo 2 - Il conferimento degli incarichi	3
Articolo 3 - La revoca degli incarichi.....	4
Articolo 4 - La graduazione della retribuzione di posizione.....	4
Articolo - 5 Disposizioni particolari.....	5
Allegato A - Graduatorie delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione.....	6

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Nel Comune di TORRE DE' NEGRI, ente privo di personale con qualifica dirigenziale, sono istituite le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1 dell'articolo 18 del CCNL delle Funzioni locali 23/02/2026. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ).
2. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di EQ di direzione di unità organizzative di cui al comma 2 lettera a)¹ dell'articolo 18 del CCNL del 23/02/2026 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, a norma e per gli effetti degli articoli 107 e 109 del TUEL.
3. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di EQ di cui alla lettera b)² dell'articolo 18 comma 2 del CCNL del 23/02/2026 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, eventualmente anche in aggiunta al conferimento di incarichi di cui al comma 2. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi.
4. Gli incarichi di EQ di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16, comma 2 del CCNL del 16/11/2022 sono conferiti a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, salvo l'ipotesi prevista dall'articolo 16, comma 4 (ovvero appartenenti all'Area degli Istruttori nel caso in cui in organico non ci siano dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ) e dall'articolo 19, comma 2, del CCNL del 23/02/2026.
5. In alternativa ai soggetti indicati al precedente comma 4, è possibile attribuire l'incarico in questione al personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ivi compreso quello a tempo determinato (tra cui i dipendenti assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e/o dell'articolo 1, comma 557, della L. 311/2004) e in "scavalco condiviso" (convenzione ex articolo 23 del CCNL del 16/11/2022). Inoltre, ai sensi dell'articolo 53 comma 23 della L. 388/2000 (Finanziaria 2001) come modificato dall'art. 29, comma 4, della L. 448/2001 (Finanziaria 2002), qualora il numero della popolazione è inferiore ai 5000 abitanti, l'incarico *de quo* può essere attribuito, a titolo gratuito, a un componente della Giunta Comunale.

Articolo 2 - Il conferimento degli incarichi

1. Ai sensi dell'articolo 19 comma 1 del CCNL del 23/02/2026 i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ. Nell'ente, la struttura apicale è costituita da Servizi a cui è preposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.
2. Il Sindaco attribuisce e rinnova gli incarichi di Responsabile di SERVIZIO con provvedimenti scritti e motivati tenendo conto dei seguenti criteri a cui potrà attribuire specifici pesi:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) titoli di studio e requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini e capacità professionale;
 - d) esperienza acquisita.

In particolare, il Sindaco procede all'individuazione del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, cui conferire l'incarico di Responsabile di SERVIZIO.

¹ "posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa".

² "posizione di 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".

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

3. Ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL del 16/11/2022, nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, l'Ente (legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti), può conferire al suddetto personale un incarico di EQ, fatta salva l'applicazione dell'art.97 co.4 lett. d) del D.Lgs. n. 267/2000.
4. Gli incarichi di EQ sono attribuiti per un periodo massimo di 5 (cinque) anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
5. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 6, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
6. A seguito di nuove elezioni comunali, al fine di garantire continuità all'azione amministrativa, gli incarichi di EQ in essere rimangono in carica per il principio di *prorogatio* per ulteriori 45 giorni dalla nomina del nuovo Sindaco.
7. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi

1. La revoca degli incarichi di EQ può essere disposta oltreché per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo, anche per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - ✓ Valutazione negativa della performance individuale;
 - ✓ Inosservanza, imputabile al Responsabile, delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta, con appositi provvedimenti.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che cambiano radicalmente le funzioni e la struttura del Servizio.
3. La valutazione è negativa come definita all'interno del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

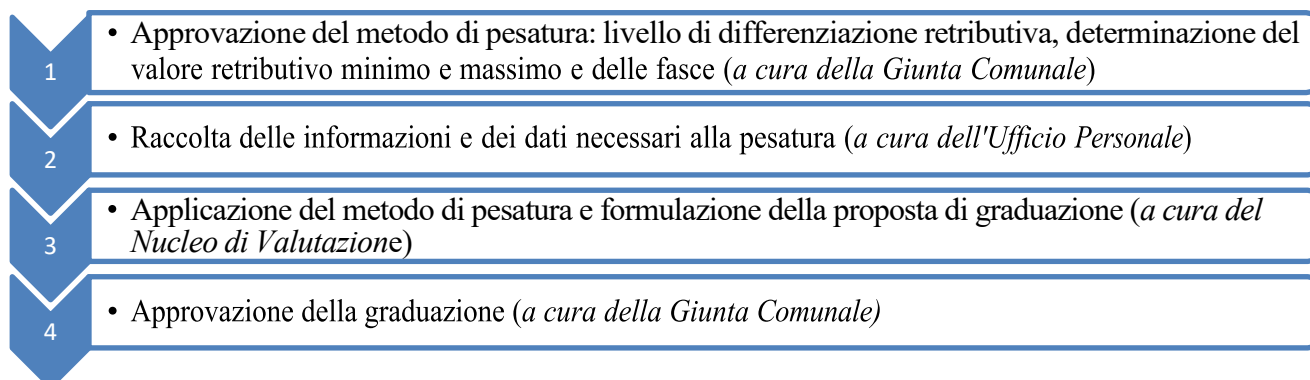
Articolo 4 - La graduazione della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni con incarico di EQ è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che, in presenza di personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ, va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00 annui lordi per 13 mensilità (in assenza di personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità), riservando alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di EQ e nel rispetto dei limiti imposti dalla legge e delle capacità di Bilancio.
2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di EQ.
3. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)"; su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio fondato su: dati certi ed inconfutabili rilevabili dall'assetto organizzativo dell'ente nonché da documenti di programmazione economico finanziari e di performance oppure sull'espressione di una valutazione che va da "Contenuta/media", a "Significativa", a "Rilevante" fino ad "Elevata", in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. Successivamente viene attribuito un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda: il punteggio massimo raggiungibile è di **100 punti**.

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

FASCIA	Importo in euro nel caso di conferimento al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (su tredici mensilità)	Importo in euro nel caso di conferimento al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori (su tredici mensilità)
Fino a 55	€ 5.000	€3000
Da 56 a 69	Fino ad € 8.000	Fino ad € 4.500
Da 70 a 79	Fino ad € 11.000	Fino ad € 6.000
Da 80 a 89	Fino ad € 15.000	Fino ad € 7.500
Da 90 a 99	Fino ad € 18.000	Fino ad € 8.500
100	Fino a € 22.000	Fino ad € 9.500

6. Nel caso in cui, a seguito della pesatura delle posizioni di EQ, gli importi spettanti a titolo di retribuzione di posizione generino un'incapienza sullo stanziato complessivo tale da non consentire di destinare almeno il 15% dello stesso alla retribuzione di risultato, si procede ad un'automatica riparametrazione delle retribuzioni di posizione.
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di EQ, di un ulteriore incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di EQ, per la durata di tale incarico, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.
8. L'istruttoria tecnica, ai fini della proposta del punteggio di graduazione delle singole posizioni con incarico di EQ, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione. Una volta effettuata l'istruttoria, la proposta di graduazione è sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale.
Di seguito lo schema delle fasi della graduazione:



Articolo - 5 Disposizioni particolari.

1. I criteri di conferimento, revoca, graduazione come articolati nel presente regolamento sono compatibili ed applicabili agli incarichi di EQ con contenuti di alta professionalità. Tali incarichi sono pertanto conferiti dal Sindaco, previa verifica dei requisiti speciali di cui all'art. 1 comma 3

del presente regolamento.

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

INDICATORE	Punteggio massimo	Criteri e parametri di valutazione	Descrizione punteggi	Punteggio (fino a)
Complessità della Posizione	Max punti 35	Risorse umane gestite (in relazione alla qualifica e al numero del personale assegnato)	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Risorse finanziarie gestite (entrate/uscite) (in relazione al volume complessivo del bilancio dell'Ente)	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Specializzazione richiesta	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Eterogeneità delle funzioni assegnate	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
Responsabilità interne ed esterne	Max punti 25	Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, contabile e penale)	Contenuta/media	6
			Significativa	8
			Rilevante	12
			Elevata	15
		Livello di autonomia	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
Rilevanza delle relazioni	Max punti 15	Relazioni interne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Relazioni esterne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Relazioni istituzionali	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
Rilevanza strategica	Max punti 25	Strategicità del Settore	Contenuta	5
			Media	10
			Significativa	15
			Rilevante	22
			Elevata	25
	Max punti 100			

