



**COMUNE DI ARITZO**

---

PROVINCIA DI NUORO

**REGOLAMENTO**  
**PER LA DISCIPLINA DELL'AREA**  
**DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 21 aprile 2026**

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina dell'area delle Elevate Qualificazioni con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2022/2024 sottoscritto in data 23.02.2026.

## Art. 1

### Disposizioni Generali

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Elevate Qualificazioni ai sensi e per effetto delle disposizioni di cui agli articoli dal 15 al 19 del CCNL sottoscritto in data 23 febbraio 2026 e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Alla presente disciplina si applica l'istituto delle relazioni sindacali di cui al comma 3, dell'art. 5 del CCNL 23 febbraio 2026 lett. d) ed e), recante *"i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione"*; e) *i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione"*;
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle Elevate Qualificazioni sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, entro i limiti e modalità previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

## Art. 2

### Definizioni

1. Con il termine *"Elevata Qualificazione"* si intendono posizioni di lavoro che implicano:
  - l'assunzione diretta di responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate;
  - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad

elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatori e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro sono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) 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.

### **Art. 3**

#### **Istituzione di Posizioni di Lavoro di Elevata Responsabilità**

1. La Giunta Comunale, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, istituisce con proprio atto e in funzione delle proprie esigenze organizzative, posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 15 del CCNL 23.02.2026<sup>1</sup>.

2. L'ente può assumere le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito l'incarico di E.Q., ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

### **Art. 4**

#### **Funzioni e Competenze del personale incaricato di E.Q.**

1. Il titolare di incarico di E.Q. è responsabile della gestione delle risorse a lui assegnate, della formazione, e dell'impiego tecnico-operativo del personale assegnato al Centro di Responsabilità

---

<sup>1</sup> Art. 15 comma 3 "Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro, di cui al comma 2 possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno e inquadrato nella medesima area".

(CdR) e ne risponde direttamente al Sindaco. Il Sindaco assegna al titolare di incarico di E.Q., le politiche da perseguire, nei servizi afferenti al CdR di propria competenza, frutto dell'istruttoria delle esigenze e degli orientamenti e dei programmi contenuti nel Piano di Attività e Organizzazione dell'ente e negli altri documenti di programmazione.

2. L'incarico di E.Q. di cui al comma 2 lett. a) e b) del precedente art. 2, nell'ambito delle direttive impartite dal Sindaco, comporta rispettivamente l'esercizio delle seguenti funzioni:

lett. a)

a1. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;

a2. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;

a3. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

a4. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato e integrato;

lett. b)

b1. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

b2. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

b3. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;

b4. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato e integrato;

3. Competono, altresì, al titolare di incarico di E.Q. i compiti e le responsabilità di cui all'art. 107 del D.lgs. 267/2000<sup>2</sup> s.m.i.

---

<sup>2</sup> **Art. 107. Funzioni e responsabilità della dirigenza**1. Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.2. Spettano ai dirigenti 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 o del direttore generale, di cui rispettivamente agli articoli 97 e 108.3. Sono attribuiti ai dirigenti 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, secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente: a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso; la commissione giudicatrice, nel caso di aggiudicazione dei contratti di importo inferiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, può essere presieduta dal responsabile unico del procedimento;*(lettera così modificata dall'articolo 224, comma 3, del decreto legislativo n. XX del 2023)*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/Presidente.4. Le attribuzioni dei dirigenti, in applicazione del principio di cui all'articolo 1, comma 4, possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.*(La norma deve intendersi integrata dall'articolo 53, comma 23, legge n. 388 del 2000 come modificato dall'art. 29, comma 4, legge n. 448 del 2001)*5. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente

4. Il titolare di incarico di E.Q. adotta provvedimenti per la definizione delle micro-organizzazione e distribuzione delle attività a personale funzionalmente dipendente dal CdR di propria competenza e provvede a trasmetterne copia al Sindaco e al Segretario Comunale dell'Ente.

## Art. 5

### Conferimento degli Incarichi

1. Gli incarichi di E.Q. sono conferiti mediante Decreto Sindacale, a personale incardinato nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione di cui all'art. 15 del CCNL 23.02.2026<sup>3</sup>

2. Il Decreto di cui al comma 1, deve contenere l'oggetto dell'incarico nonché la denominazione del CdR di attribuzione. Per l'attribuzione dell'incarico si considerano:

- a) la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) i requisiti culturali posseduti nonché le attitudini, la capacità professionale e l'esperienza acquisita dal personale appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione.

Questi requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico è attivata, qualora nell'ente vi sia un numero di dipendenti appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione in misura maggiore degli incarichi da conferire e con competenze e/o profili professionali analoghi tali da renderla necessaria, una selezione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.lgs. 150/2009<sup>4</sup>, tra i soggetti aventi i requisiti previsti dal CCNL, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

---

testo unico, le disposizioni che conferiscono agli organi di cui al capo I titolo III l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti, salvo quanto previsto dall'articolo 50, comma 3, e dall'articolo 54.6. I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.7. Alla valutazione dei dirigenti degli enti locali si applicano i principi contenuti nell'articolo 5, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, secondo le modalità previste dall'articolo 147 del presente testo unico.

<sup>3</sup> Art. 12 Classificazione 1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: • Area degli Operatori; • Area degli Operatori esperti; • Area degli Istruttori; • Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. 2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ" ...

<sup>4</sup> Art. 25. *Attribuzione di incarichi e responsabilità* 1. *Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.* 2. *La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.*

- a) *Requisiti culturali posseduti*: Titolo di studio/ esperienze formative certificate coerenti con le conoscenze richieste per il corretto svolgimento delle attività della posizione da ricoprire. Conoscenza sui regolamenti dell'Ente, sulle procedure contabili, sui sistemi informativi e sulle norme di settore.
- b) *Attitudini*: Predisposizione per lo svolgimento delle attività tipiche della posizione da ricoprire. Valutazione delle competenze organizzative necessarie ad agire il ruolo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: problem solving, definizione delle priorità, pianificazione, delega, gestione dei rapporti, iniziativa e decisionalità).
- c) *Cooperazione*: capacità di operare in gruppo per il raggiungimento di un obiettivo comune; capacità di avere una visione interfunzionale del proprio lavoro/ruolo.
- d) *Capacità professionale*: capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati nell'ambito della misurazione e valutazione delle performance (nell'ultimo triennio); capacità tecnica e di gestione di processi lavorativi assegnati e/o complessi. capacità di coinvolgere i collaboratori; capacità di analisi e valutazione sia delle risorse umane sia delle problematiche assegnate (in chiave di efficienza ed efficacia); capacità di motivare e argomentare le scelte compiute.
- e) *Capacità nella gestione della complessità*: 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;
- f) *Esperienza acquisita*: esperienze lavorative desumibili dal CV coerenti con la posizione da ricoprire.

4. Il Segretario dell'Ente, anche mediante il supporto specialistico esterno, provvede all'esame delle candidature e alla formazione di un elenco di idonei a ricoprire l'incarico per la posizione di lavoro per la quale la selezione è stata avviata.

5. Qualora venga avviata la selezione di cui al precedente comma 3 del presente articolo, a cui non faccia seguito la presentazione di alcuna candidatura da parte del personale appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione, o comunque in misura inferiore alle necessità organizzative dell'ente, il soggetto di cui al precedente comma 4 del presente art., vi provvede autonomamente anche in quota parte.

6. Il Sindaco/Presidente, se ritenuto opportuno, previo colloquio con gli idonei di cui al precedente comma 5 e 6 anche assistito, se del caso, dal Segretario dell'ente, e/o mediante

supporto specialistico esterno provvede, con apposito decreto, di cui al comma 1 e con le caratteristiche di cui al comma 2 del presente articolo, alla nomina.

## **Art. 6**

### **Disciplina del conferimento a personale dell'area degli Istruttori**

1. Qualora nell'ente, pur essendo previsti nella dotazione organica posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non vi siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area, oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, 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.

2. L'ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente comma 1, 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 di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

3. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 1, il Sindaco/Presidente provvede, coadiuvato dal Segretario dell'ente, e/o da personale specialistico esterno a valutare, secondo i parametri di cui al precedente comma 3 dell'art. 5, la competenza tecnica e specialistica posseduta da personale appartenente all'area degli Istruttori attraverso un colloquio e con apposito decreto, di cui al precedente art. 5, conferisce, ricorrendone i presupposti, l'incarico di E.Q. al personale, di cui trattasi.

## **Art. 7**

### **Durata, sostituzione e revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni rinnovabili, con le stesse modalità e formalità, e comunque non oltre i 60 gg successivi alla scadenza del mandato del Sindaco che ha conferito l'incarico.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore ad un anno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.
3. In caso di assenza prolungata, superiore a 30gg, escluse le ferie, ovvero di impedimento del titolare di incarico nell'area delle Elevate Qualificazioni, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita dal Sindaco/Presidente ad altro titolare nella forma dell'interim, nel qual caso si applica la disposizione di cui al comma 5 dell'art. 16 del CCNL 23 febbraio 2026.
4. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, oltre che per ragioni disciplinari, per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato per:
  - a. • Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
  - b. • Valutazione negativa dell'attività svolta;
  - c. • Inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco/Presidente, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.
5. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
6. La valutazione è negativa come definita all'interno del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
7. L'inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco/Presidente, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del segretario comunale/dell'Ente e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.
8. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nell'area professionale di appartenenza.

## **Art. 8**

### **Graduazione delle posizioni organizzative**

1. La graduazione dell'area delle E.Q. è determinata, con il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione, e/o di personale specialistico esterno, applicando apposita metodologia adottata dall'ente in conformità ai criteri di cui al presente regolamento.

2. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 23.02.2026, i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative sono come appresso indicati:

- *Dimensione*: definisce il perimetro produttivo e organizzativo di pertinenza della Posizione (Servizi; Risorse Umane; Risorse Finanziarie; Collaboratori Esterni ecc.)
- *Responsabilità e Relazioni*: demarca e qualifica la responsabilità in capo alla Posizione in termini di responsabilità: a) civile; b) penale; c) amministrativa contabile; d) organizzativa, nonché quella relativa al grado di intensità delle relazioni esterne che fanno capo alla Posizione;
- *Professionalità*: distingue e qualifica la professionalità necessaria in termini di (sapere; saper fare e saper essere) nonché professionalità specifiche necessarie (lauree specialistiche; iscrizione ad albi professionali etc.) per ricoprire la Posizione;
- *Gestione*: identifica il volume e il grado di controllo sulla gestione in capo alla Posizione (procedimenti assegnati; complessità del controllo dei processi produttivi in capo alla Posizione etc.)

3. La metodologia per la graduazione delle Posizioni di lavoro dovrà ponderare i fattori di cui al precedente comma 1 prescindendo dalle caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione.

4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma costituiscono parametro per la determinazione della retribuzione connessa all'incarico nell'area delle Elevate Qualificazioni, da riconoscersi di norma e nel rispetto delle norme di finanza pubblica e dei CC.CC.NN.LL. del comparto, nell'ambito di valori minimi e massimi previsto dal CCNL del 23 febbraio 2026.

a. La determinazione del valore effettivo della retribuzione di posizione è esitata dall'applicazione di uno dei due modelli come di seguito rappresentati:

- a. **Metodo a Fasce**: l'ente a seguito dell'esito della pesatura, determina due o più fasce a cui verranno associati dei valori economici la cui entità e modalità distributiva, anche all'interno di ciascuna delle fasce, è determinata con proprio atto dall'organo esecutivo dell'ente;

b. **Metodo proporzionale:** l'ente a seguito dell'esito della pesatura determina con proprio atto il valore economico di ciascuna delle posizioni in funzione del valore % di ciascuna delle posizioni rispetto al peso complessivo delle stesse.

5. L'Ente, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle Elevate Qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse. In ogni caso al titolare dell'incarico compete l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

6. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

## Art. 9

### Utilizzo di personale a tempo parziale di altro ente o presso servizi in convenzione

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, al personale dell'ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo presso una Unione di comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato: l'Ente continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato.

2. La retribuzione di posizione, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, viene ridotta secondo gli esiti di cui al presente algoritmo di calcolo:

- A) Retribuzione di Posizione in godimento
- B) n° ore di lavoro settimanale corrispondente ad A;
- C) n° di ore di lavoro settimanale a seguito di riduzione prestazione lavorativa
- D) Retribuzione di Posizione a seguito di riparametrazione proporzionale
- E) riparametrazione di D ponderata al valore %<sup>5</sup> di D

$$E = ((A/B) * C) * xx \% + D$$

---

<sup>5</sup> Tale valore può essere modificato dall'ente in sede di adozione

3. Nel caso di incarichi di cui all'art. 1 comma 557 della Legge n. 311|2004 nella determinazione della retribuzione di posizione, correlata all'incarico di EQ, vige il principio del proporzionamento.

## **Art. 10**

### **Disposizioni Finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e C.D.I. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.