



**REGOLAMENTO COMUNALE
PER IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**
(in applicazione e esecuzione del CCNL 21/05/2018)

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 50 del 08/05/2019

Modificato con Delibera di Giunta comunale n. 77 del 16/07/2026
(per aggiornamento al CCNL 16/11/2022 e al CCNL 23/02/2026)

INDICE

Art. 1 - *Oggetto e finalità*

Art. 2 - *Requisiti per il conferimento*

Art. 3 - *Atto di conferimento e durata*

Art. 4 - *Revoca dell'incarico*

Art. 5 - *Trattamento economico*

Art. 6 - *Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione*

Art. 7 - *Competenza in materia di graduazione*

Art. 8 - *Correttivi del sistema di graduazione*

Art. 9 - *Disposizione particolari nel caso di utilizzo di personale a tempo parziale da altri Enti*

Art. 10 - *Disposizione particolari nel caso di conferimento di incarico ad interim*

Art. 11 - *Assegnazione obiettivi e retribuzione di risultato*

Art. 12 - *Decorrenza e abrogazioni*

NOTA

in ordine alle modifiche apportate con la DGC n. 77 del 16/07/2026

Le modifiche effettuate con la DGC n. 77/2026 riguardano, quasi esclusivamente, l'aggiornamento della nomenclatura e dei riferimenti contrattuali ai CCNL del 16/11/2022 e del 23/02/2026.

Pertanto, ove ora è usata l'espressione "Incarichi di Elevata Qualificazione" la stessa è da intendersi in sostituzione a "Incarichi di Posizione Organizzativa" o più semplicemente "Posizione Organizzativa".

Altresì, ove ora è inserito il riferimento al "CCNL 23/02/2026" lo stesso è da intendersi in sostituzione a "CCNL 21/05/2018".

Infine si segnala l'aggiornamento della Tabella SCHEDA B - FASCE DI VALORE PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE" in ordine alla colonna dedicata all'Area dei Funzionari e EQ al fine di adeguarla al nuovo valore massimo stabilito dal CCNL 23/02/2026.

Le restanti modifiche sono del tutto residuali e marginali.

ART. 1 - Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione ed alle modalità per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 15 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 2026.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende l'incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della struttura organizzativa del Comune che, con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate (art. 15, comma 2, CCNL 23/02/2026):
 - a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (anche detta E.Q. di Struttura);
 - b) svolgimento di attività 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (anche detta E.Q. di Alta Professionalità).
3. Essendo il Comune di Cannara privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, ovvero dei Settori nei quali è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, sono titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui al precedente comma 2, lett. a) ai sensi dell'art. 19, comma 1 CCNL 23/02/2026 e svolgono le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000.
4. Le risorse destinate al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, tanto per la componente della retribuzione di posizione tanto per quella di risultato, sono a carico del bilancio dell'Ente (art. 16, comma 6, CCNL 23/02/2026).

ART. 2 - Requisiti per il conferimento

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati esclusivamente a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento, fatta salva la deroga eccezionale di cui all'art. 19, comma 2 del CCNL 23/02/2026.
2. I predetti incarichi possono altresì essere conferiti a personale di altro ente utilizzato a tempo parziale o nell'ambito di un servizio in convenzione, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004 e quella nuova dettata dall'art. 19, comma 5 del CCNL 23/02/2026 oltre che in tutti gli altri casi nei quali le vigenti disposizioni normative o contrattuali lo consentano come, a titolo esemplificativo, a personale utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 ovvero ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.
3. Ai sensi dell'art. 53, comma 23 della L. 388/2000 è possibile il conferimento dell'incarico anche ai componenti dell'organo esecutivo.
4. Per il conferimento degli incarichi in tutti i casi contemplati dai commi 1 e 2 del presente articolo, occorre tenere conto delle funzioni ed alle attività da svolgere nonché:
 - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare: il riferimento è in particolare alle migliori professionalità richieste per l'ambito di destinazione e con riferimento ai prioritari programmi che l'Amministrazione intende perseguire;
 - b) dei requisiti culturali posseduti: il riferimento è in particolare alla preparazione culturale correlata a titoli accademici (laurea, master, dottorati di ricerca, pubblicazioni, altri titoli equivalenti);

- c) delle attitudini e delle capacità professionali: il riferimento è in particolare alle capacità individuali collegate al coordinamento di gruppi di lavoro, alla capacità di organizzare il lavoro e quello dei propri collaboratori, alla capacità di affrontare i problemi e a proporre soluzioni;
 - d) dell'esperienza acquisita: il riferimento è in particolare ad analoghi incarichi già svolti, all'attività lavorativa e/o professionale già svolta nonché alle attività di formazione e aggiornamento nel tempo svolte.
5. Il personale da incaricare ai sensi del comma che precede deve altresì possedere i seguenti requisiti, fatta salva la verifica della loro applicabilità nel caso concreto:
- a) non aver ottenuto negli ultimi cinque anni (o nelle ultime cinque annualità per le quali sia stato concluso il processo valutativo all'atto di conferimento dell'incarico), valutazioni negative delle prestazioni per più di due annualità, tenendo conto di quanto prevede al proposito il sistema di valutazione vigente;
 - b) insussistenza di casi di inconferibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2016 e DPR 62/2013.

ART. 3 - Atto di conferimento e durata

1. Spetta al Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 e dell'art. 109, comma e del D.Lgs. 267/2000, individuare con proprio decreto gli incaricati di Elevata Qualificazione nel rispetto di quanto previsto dal precedente art. 2.
2. L'incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del CCNL 23/02/2026, è conferito per un periodo massimo non superiore a 5 anni e può essere rinnovato con le medesime formalità.

ART. 4 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale (art. 18, comma 3 del CCNL 16/11/2022).
2. In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, occorre acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Al dipendente deve essere concesso un termine non inferiore a 7 giorni, decorrenti dalla ricezione della richiesta, per presentare le proprie valutazioni, decorso il quale l'Ente può procedere ad assumere le proprie decisioni.
3. La stessa procedura di contraddittorio di cui al comma che precede, è da applicare anche per la revoca anticipata dell'incarico.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, per il periodo successivo alla stessa, e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

ART. 5 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 2 e da eventuali disposizioni normative e contrattuali che dovessero intervenire in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 del CCNL 23/02/2026, ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL del 16.11.2022;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale;

- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004 o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienico-sanitarie; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienico-sanitarie;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018 e gli incentivi monetari di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022, previsti per il personale dell'area della vigilanza, nonché l'indennità di ordine pubblico di cui alla D.P.R. 5 giugno 1990, n. 147;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

ART. 6 - Criteri e sistema di graduazione della retribuzione di posizione

1. Il presente articolo individua il Sistema ed i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione, tenendo conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.
2. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale quale retribuzione di posizione.
3. I criteri ed il sistema di graduazione della retribuzione di posizione sono individuati nel documento denominato **“Sistema per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione”** allegato al presente Regolamento per costituirne parte integrante e sostanziale.

ART. 7 - Competenza in materia di graduazione

1. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione compete alla Giunta comunale previa acquisizione della relativa proposta da parte del Segretario comunale.
2. In particolare il Segretario comunale provvede a compilare la scheda contenente la proposta di graduazione relativa a ciascun incarico di Elevata Qualificazione, avuto a riguardo dei singoli elementi di valutazione di cui al precedente art. 6, e assegnando i relativi punteggi.
3. La Giunta, ricevuta la proposta di graduazione, può farla propria integralmente o apportarvi modifiche motivandole; in ogni caso la valutazione del particolare elemento rubricato “strategicità” è di esclusiva competenza della Giunta medesima.

ART. 8 - Correttivi del sistema di graduazione

1. Qualora dall'applicazione del Sistema di graduazione di cui agli articoli che precedono, la sommatoria dei valori delle indennità di posizione, tenuto anche conto del valore da riservare all'indennità di risultato e pari ad almeno il 15% delle risorse complessive, nonché di quanto prevede l'art. 11 bis del D.L. 135/2018, sia superiore rispetto al budget a disposizione, a sua volta rispettoso dei limiti di legge, le indennità di posizione medesime vengono ridotte proporzionalmente per quanto necessario; in ogni caso è fatto salvo il rispetto del

trattamento minimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Al riproporzionamento provvede il Sindaco in occasione dell'adozione del decreto di conferimento che determina il superamento del budget così come lo stesso provvede ad attribuire i nuovi valori dell'indennità di posizione, nel caso in cui il budget a disposizione sia incrementato anche nel corso di vigenza dell'incarico.

2. Altresì, eventuali importi che dovessero residuare rispetto al budget a disposizione, a seguito della individuazione del valore delle indennità di posizione, tenuto anche conto del valore da riservare all'indennità di risultato, su decisione del Sindaco, possono:
 - a) essere assegnati alle medesime Posizioni Organizzative fino a concorrenza del budget disponibile, in proporzione ai valori già attribuiti;
 - b) essere destinati a incrementare il Fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 23/02/2026;
 - c) essere destinati ad incrementare la quota della retribuzione di risultato;
 - d) essere destinati a finanziare la maggiorazione di cui all'art. 17, comma 6, ultima alinea del CCNL 21/05/2018;
 - e) costituire una economia di bilancio.

ART. 9 - Disposizione particolari nel caso di utilizzo di personale a tempo parziale da altri Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale individuato come assegnatario di un incarico di Elevata Qualificazione, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 18 del CCNL 23/02/2026, allo stesso può essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% di quella risultante dalla graduazione della posizione attribuita, considerata tenendo conto del principio del riproporzionamento.
2. In ogni caso il relativo importo deve essere compreso nel budget complessivamente disponibile e, se necessario, recuperato dai resti di cui al precedente art. 8, comma 2 oppure in percentuale tra le altre posizioni mantenendo fermo il valore minimo.

ART. 10 - Disposizione particolari nel caso di conferimento di incarico ad interim

1. Al dipendente già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, può essere conferito, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, sul presupposto della vacanza della stessa.
2. Non ricorre tale fattispecie quando il Sindaco, per assenze contenute entro i 30 giorni o comunque per evitare pregiudizio all'Ente, individua, in sostituzione di un incaricato di Elevata Qualificazione temporaneamente assente, un altro incaricato al quale vengono conferite, in tutto o in parte e anche per periodi limitati reiterati nel tempo, le prerogative di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000.
3. Nel caso di cui al comma 1 è attribuito all'incaricato *ad interim*, per la durata dell'incarico medesimo e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico oggetto dell'*interim*.
4. La percentuale è stabilita dal Sindaco nel decreto di conferimento dell'incarico *ad interim* tenendo conto della complessità dell'attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del rispetto del budget di riferimento.
5. Il residuo della retribuzione di posizione afferente all'incarico vacante, al netto della maggiorazione riconosciuta all'incaricato *ad interim*, può essere destinato secondo quanto previsto dal precedente art. 8, comma 2.

ART. 11 - Assegnazione obiettivi e retribuzione di risultato

1. L'Amministrazione comunale assegna con cadenza annuale, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e a seguito di un processo di negoziazione, gli obiettivi a ciascun incaricato di Elevata

Qualificazione, con corrispondente conferimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il raggiungimento degli stessi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è soggetto a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente (da ultimo aggiornato con Delibera di Giunta comunale n. 57/2018).

2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato devono essere previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 23/02/2026.
3. Altresì, ai sensi dell'articolo 16, comma 4 del CCNL 23/02/2026, viene destinata alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, previa verifica della compatibilità con i vincoli di spesa.
4. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di Elevata Qualificazione su base numerica, in virtù di quanto previsto dalla contrattazione integrativa, e la loro erogazione è collegata al vigente sistema di valutazione della performance; in particolare, non viene assegnata alcuna retribuzione di risultato se l'incaricato di Elevata Qualificazione ottiene una valutazione inferiore o uguale a 70 punti; se la valutazione risulta superiore a 70 punti si otterrà la quota percentuale corrispondente (a titolo esemplificativo: a fronte di un punteggio di 90, la retribuzione di risultato percepita sarà pari a 90% di quella stanziata).

ART. 12 - Decorrenza e abrogazioni

1. Il presente Regolamento, e le modifiche successive, entrano in vigore ai sensi dell'art. 62 dello Statuto comunale.
2. È abrogata ogni precedente disposizione regolamentare o di altra natura disciplinante la medesima materia o non coerente con quella dettata dal presente regolamento; in particolare sono abrogati gli artt. 11 *bis* e 11 *quater* del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, a suo tempo introdotti con Delibera di Giunta comunale n. 105/2009.



SISTEMA per la GRADUAZIONE degli incarichi di Elevata Qualificazione

Documento allegato al

Regolamento comunale per il conferimento e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

approvato con Delibera della Giunta comunale n. 50 del 08/05/2019

modificato con Delibera della Giunta comunale n. 77 del 16/07/2026

L'articolo 17, secondo comma, del CCNL 23/02/2026 prevede che la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita.

Da ciò l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione, con particolare riferimento alla complessità, autonomia, responsabilità e strategicità proprie del Settore di competenza.

Alla data di entrata in vigore del richiamato CCNL 21/05/2018 era già in vigore presso questo Ente un metodo di graduazione (pesatura) delle singole posizioni organizzative utilmente applicato nel corso del tempo.

Per tale motivo il sistema che qui si va a individuare ricalca quello previgente nel suo impianto generale, a parte qualche intervento correttivo/integrativo in ordine agli elementi di valutazione. In particolare il sistema di graduazione prevede quanto segue:

1 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Sono stati individuati i seguenti 5 elementi di valutazione o macro categorie, tali da rappresentare la complessità della singola posizione organizzativa; alcuni elementi sono a loro volta articolari in sub elementi:

A) Complessità organizzativa e operativa

Riguarda per un verso la composizione della struttura operativa di cui si assume la responsabilità: la composizione va valutata con riferimento al grado di articolazione degli uffici nonché alla numerosità dei dipendenti assegnati ed alla loro qualificazione professionale con particolare attenzione alla presenza di personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con esclusione del soggetto incaricato.

Per altro verso deve essere considerata la complessità dei processi decisionali con riferimento alla programmazione, agli aspetti procedurali, al prodotto finale ed al quadro normativo di riferimento; a titolo esemplificativo: grado di complessità della programmazione (se trattasi di programmazione di base o ordinaria, rilevante ovvero particolarmente complessa); numero e complessità dei processi (se trattasi di processi standardizzati, con ordinaria complessità ovvero caratterizzati da rilevante complessità gestionale); livello di specializzazione richiesto.

B) Complessità relazionale

Riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni interne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate: le relazioni rilevanti sono quelle con gli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), con gli altri Settori dell'Ente e con i controlli interni quali l'Organo di revisione contabile e l'Organismo Indipendente di Valutazione o analogo (se trattasi di prevalenza di relazioni ordinarie o sporadiche, ordinarie o frequenti, dinamiche o complesse).

Riguarda anche il complesso e l'intensità delle relazioni esterne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate: le relazioni rilevanti sono quelle con gli utenti, gli stakeholders, le associazioni di categoria, i sindacati, gli Enti o uffici esterni (se trattasi di prevalenza di relazioni ordinarie o sporadiche, ordinarie o frequenti, dinamiche o complesse).

C) Responsabilità finanziaria

Riguarda la rilevanza dei budget complessivamente gestiti a livello di entrata e di spesa.

D) Responsabilità, rischio e contenzioso

Riguarda il livello di responsabilità civile, amministrativa e contabile connessa al Settore di riferimento, in relazione agli interessi coinvolti ed al grado di incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti dei destinatari interni o esterni.

E) Strategicità

Riguarda la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato ed alla complessiva attività dell'Ente (prevalenza di processi implicanti un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione, implicanti un rilievo significativo, implicanti un rilievo speciale).

I predetti elementi di valutazione, unitamente ai punteggi di cui al successivo punto 2), risultano e sono riepilogati nella Scheda denominata “**Scheda A - graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione**”.

2 - PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE

In relazione a ciascuno degli elementi di valutazione come sopra individuati, è stabilito un *range* di punteggio compreso tra un valore minimo e massimo.

All'interno del predetto *range*, i soggetti competenti esprimono la propria valutazione assegnando il relativo punteggio.

3 - SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

I soggetti deputati alla valutazione e le modalità della stessa sono individuati nell'art. 7 del Regolamento.

4 - FASCE

Con delibera di Giunta comunale n. 38/2014, nell'ambito di un più generale processo riorganizzativo della struttura comunale, al fine di specificare il sistema di pesatura a suo tempo adottato (delibera di Giunta comunale n. 134 del 30/12/2010), sono stati definiti i valori di indennità di retribuzione delle Posizioni Organizzative corrispondenti ai punteggi risultanti dalla suddetta valutazione, in modo particolare prevedendo l'articolazione degli stessi in fasce ed in maniera distinta a seconda che si riferissero a personale ascritto alla cat. D o a personale ascritto alla cat. C.

Con delibera di Giunta comunale n. 61/2018, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 che ha modificato, tra l'altro, i valori minimi e massimi dell'indennità di posizione, in attesa della definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, sono stati aggiornati i predetti valori corrispondenti alle fasce di punteggio a suo tempo individuate.

Si rammenta, in particolare, che l'art. 10 del CCNL 31/03/1999 prevedeva che l'importo della retribuzione potesse variare da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42 per le cat. D mentre l'art. 11 del medesimo CCNL da un minimo di € 3.098,74 ad un massimo di € 7.746,85 per le cat. C e B.

L'art. 15 aveva già del CCNL 21/05/2018 aggiornato i predetti valori rispettivamente da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 per le cat. D e da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 per le cat. C e B nei casi residuali in cui sia possibile tale attribuzione.

L'art. 17 del CCNL 16/11/2022 ha ulteriormente aggiornato il valore massimo per l'area dei Funzionari e Elevata Qualificazione (ex cat. D) portandolo a € 18.000,00 e lasciando invariato a € 9.500,00 quello per le aree degli Istruttori e degli Operatori esperti (ex cat. C e B).

Infine, l'art. 16 del CCNL 23/02/2026 aggiornato ancora tale valore massimo limitatamente all'area dei Funzionari e Elevata Qualificazione (ex cat. D) portandolo a € 22.000,00.

L'articolazione in fasce ed i relativi valori, risultano e sono riepilogati nella Scheda denominata “**Scheda B - Fasce di valore per l'attribuzione dell'indennità di posizione**”.

5 - DETERMINAZIONE DELLA INDENNITA' DI POSIZIONE

All'esito del processo di graduazione, nei termini e nei modi ivi individuati, ad ogni singolo incaricato di Elevata Qualificazione è attribuito un punteggio complessivo e definitivo che si inserisce in una delle fasce individuate nella Scheda B.

Il valore della indennità di posizione connessa con il singolo incarico di Elevata Qualificazione è pertanto individuato in quello corrispondente, per la categoria di ascrizione, alla fascia di pertinenza.

6 - APPLICAZIONE

Tenuto conto di quanto prescrive l'art. 7 del Regolamento, in sede di prima applicazione del presente Sistema di graduazione (anno 2018), è stato necessario avviare il processo di graduazione in ordine a tutte le Posizioni Organizzative (ora Elevate Qualificazioni) esistenti e corrispondenti ai Settori di massima articolazione in cui è organizzata la struttura comunale.

Altresì, a fronte di variazioni delle funzioni attribuite agli incaricati di Elevata Qualificazione, in caso di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal Regolamento, ovvero in ogni caso in cui si ravvisa la necessità di un aggiornamento o di una modifica, anche solo per uno o alcuni tra gli incarichi, la Giunta procede ad una nuova graduazione degli stessi, con le modalità ivi individuate.

Resta inteso che il processo di graduazione andrà attivato, sia pur limitatamente agli incarichi di Elevata Qualificazione coinvolte, ogni qual volta ci sia una modifica dei Settori di massima articolazione della struttura comunale, sia nel caso di istituzione di nuovi Settori che nell'ipotesi di accorpamento o di trasferimento di rilevanti competenze.



SCHEDA A - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono graduati applicando i seguenti elementi ed assegnando a ciascuno di essi il punteggio massimo attribuibile, a sua volta ripartito tra i sub elementi individuati:

	Elementi di valutazione	Sub elementi	Punteggio attribuibile
A	Complessità organizzativa e operativa (max punti 40)	1. Risorse umane assegnate al Settore in relazione alla quantità e tipologia delle stesse	da 0 a 10
		2. Articolazione del Settore in Uffici	da 1 a 8
		3. Complessità del processo di programmazione	da 1 a 8
		4. Complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali	da 1 a 8
		5. Complessità del quadro normativo di riferimento	da 1 a 6
B	Complessità relazionale (max punti 20)	1. Complessità e intensità delle relazioni interne	da 1 a 10
		2. Complessità e intensità delle relazioni esterne	da 1 a 10
C	Responsabilità finanziaria (max punti 15)	1. Consistenza del budget gestito a livello di entrata e di spesa	da 1 a 15
D	Responsabilità, rischio e contenzioso (max punti 10)	1. Livello di responsabilità civile, amministrativa, contabile	da 1 a 10
E	Strategicità (max punti 15)	1. Rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato e della complessiva attività dell'Ente	da 1 a 15



SCHEDA B - FASCE DI VALORE

PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE

FASCIA PUNTEGGIO	INDENNITA' AREA FUNZIONARI E EQ (EX CAT. D) valori espressi in € (raffronto con il CCNL 2022)	INDENNITA' AREA ISTRUTTORI E ESECUTORI ESPERTI (EX CAT. C o B) valori espressi in € (raffronto con il CCNL 2018)
8 - 16	5.000,00 (già 5.000,00)	3.000,00 (già 3.098,74)
17 - 25	6.700,00 (già 6.100,00)	3.650,00 (già 3.615,19)
26 - 34	8.400,00 (già 7.200,00)	4.300,00 (già 4.131,64)
35 - 43	10.100,00 (già 8.300,00)	4.950,00 (già 4.648,09)
44 - 52	11.800,00 (già 9.400,00)	5.600,00 (già 5.164,54)
53 - 61	13.500,00 (già 10.500,00)	6.250,00 (già 5.680,99)
62 - 70	15.200,00 (già 11.600,00)	6.900,00 (già 6.197,44)
71 - 79	16.900,00 (già 12.700,00)	7.550,00 (già 6.713,89)
80 - 88	18.600,00 (già 13.800,00)	8.200,00 (già 7.230,34)
89 - 94	20.300,00 (già 14.900,00)	8.850,00 (già 7.488,59)
95 - 100	22.000,00 (già 16.000,00)	9.500,00 (già 7.746,85)