



COMUNE DI SOIANO DEL LAGO

**DISCIPLINA
RELATIVA AI CRITERI GENERALI PER IL
CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
E
L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (E.Q.)
E
DEL SEGRETARIO COMUNALE**

INDICE

- 1- OGGETTO E FINALITA'
- 2- REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- 3- MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- 4- ROTAZIONE
- 5- DURATA DELL'INCARICO
- 6- REVOCA DELL'INCARICO
- 7- TRATTAMENTO ECONOMICO
- 8- RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
- 9- CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE
- 10- RETRIBUZIONE DI RISULTATO
- 11- INCARICHI AD INTERIM
- 12- UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI
- 13- ABROGAZIONE E RINVIO

Allegato A – scheda pesatura E.Q.

1- OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente provvedimento contiene la disciplina relativa ai criteri generali per il conferimento, la revoca, la graduazione della retribuzione di posizione e l'attribuzione della retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 15 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 (di seguito CCNL) e relative disposizioni da esso richiamate.
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) 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.
3. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
4. In assenza di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarico di EQ.
5. 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.

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 posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione 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. 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.
4. 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 superiori al rimprovero verbale negli ultimi 2 anni;
- c) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

3 - MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di EQ è conferito con formale decreto del Sindaco (di seguito anche denominato "soggetto competente a conferire l'incarico") in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nell'ambito delle funzioni ed attività da svolgere, operando la scelta, tra i dipendenti in possesso dei requisiti di cui sopra, con riferimento ai seguenti criteri:
 - a) professionalità e competenza, espresse mediante il possesso di specifici titoli richiesti;
 - b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
 - c) esperienza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;
 - d) valutazioni delle performance organizzativa e individuali dell'ultimo triennio;
 - e) eventuali procedimenti disciplinari;
 - f) capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
2. Il Sindaco può integrare le suddette valutazioni, effettuate attraverso l'analisi dei *curricula* e dei fascicoli personali, con lo svolgimento di un colloquio volto ad approfondire gli aspetti tecnico motivazionali.
3. Il soggetto competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto del Responsabile del Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4 - ROTAZIONE

1. Il Comune, pur riconoscendo che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, ritiene che, in ragione della ristrettezza della dotazione organica e della specializzazione spesso rigidamente settoriale del personale addetto agli uffici, detta rotazione potrebbe risultare motivo di inefficienza dell'azione amministrativa, tale da precludere in molti casi la possibilità di erogare i servizi ai cittadini con la dovuta competenza. La Legge di stabilità per il 2016 (L. n. 208/2015), al comma 221, per tale ragione, ha infatti previsto che: *"(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale"*. Per sopperire a tale criticità il Comune promuove scelte organizzative ed altre misure di prevenzione che possano sortire effetti analoghi, gli Uffici comunali adottano modalità operative atte ad assicurare una maggiore compartecipazione alle attività fra gli addetti, favorendo la condivisione delle fasi procedurali e lo scambio delle informazioni sui procedimenti e le pratiche in corso di trattazione.
2. Solo ove possibile, in relazione all'assetto organizzativo, si potrà prevedere la rotazione ordinaria degli incarichi di EQ, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, oltre che di prevenzione di eventi corruttivi.
3. La rotazione degli incarichi di EQ potrà essere realizzata senza compromettere il corretto

funzionamento degli uffici tenuto conto della dimensione dell'ente, che con tale rotazione risulta attualmente incompatibile.

4. La rotazione dovrà essere attuata qualora prevista tra le misure di prevenzione della corruzione stabilite nella Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività ed organizzazione PIAO.
5. Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. 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.

5 - DURATA DELL'INCARICO

1. L'incarico non può eccedere la durata massima prevista dal CCNL vigente 2022/2024 e seguenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
2. 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. 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.

6 - 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'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 posizione 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.

7 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione 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.

8 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

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 posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.
2. La valutazione della posizione 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 ovvero in caso di nuova ponderazione dei criteri di pesatura in base all'effettivo impatto delle funzioni esercitate dal Responsabile rispetto alla macrostruttura dell'ente.

9 - CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE

1. La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione dei seguenti criteri generali:
 - a) Collocazione nella struttura (massimo 60 punti);
 - b) Complessità organizzativa (massimo 80 punti);
 - c) Responsabilità gestionali (massimo 80 punti).
2. Il giudizio sui singoli sub-criteri indicati nella scheda di pesatura viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio secondo quanto indicato nello schema allegato (**Allegato A**).
3. L'attribuzione del punteggio di pesatura dei singoli incarichi di elevata qualificazione, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza della Giunta. La graduazione viene effettuata prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive nr. 36 ore/settimanali; in caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.
4. L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto. Un punto equivale a 100,00 euro, sicché al valore ottenuto si può collegare direttamente un importo corrispondente all'indennità; l'indennità massima erogabile è quella di cui all'art. 16, c. 2, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2022/2024 (minimo 5.000 euro / massimo 22.000 euro).
5. La medesima scheda è applicata anche ai dipendenti inquadrati nell'area ISTRUTTORI, cui eventualmente è attribuita la responsabilità dell'Area ex art. 15, c. 4, CCNL 2022/2024; l'indennità di posizione, in tal caso, è riproporzionata in coerenza con gli importi di cui all'art. 16, c. 3, del richiamato CCNL.
6. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.
7. Resta ferma la possibilità di proporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

10 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di

competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

2. Alla retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte i titolari di incarico di EQ.
3. Alla retribuzione di risultato del Segretario Comunale è destinata una quota non superiore al 10% del monte del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione, in applicazione di quanto previsto dal relativo CCNL. L'ente può elevare fino al 15% il suddetto limite percentuale, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:
a) segretari di enti con dirigenza; b) segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente; c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni; d) enti interessati da situazioni di calamità naturale¹.

A decorrere dal 01/01/2024, gli enti incrementano le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, di un importo complessivamente pari allo 0,80% del monte salari anno 2021 relativo ai segretari comunali e provinciali. Le suddette risorse incrementali possono essere destinate anche, in tutto o in parte, alternativamente, a welfare integrativo. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, secondo la disciplina di cui all'art. 39, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021 relativo ai segretari comunali e provinciali. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti.

11 - INCARICHI AD INTERIM

1. 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 posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.
2. L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim* a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ.

¹ Ai sensi dell'art. 3 comma 3 del DECRETO-LEGGE 19 febbraio 2026, n. 19 recante "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e in materia di politiche di coesione. (26G00039) (GU Serie Generale n.41 del 19-02-2026) Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 20 aprile 2026, n. 50 (in G.U. 20/04/2026, n. 91) "A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nei comuni fino a 3.000 abitanti la spesa per il segretario comunale, per gli importi previsti, secondo la popolazione dell'ente, dagli articoli 57, comma 3, 58, comma 1, e 61, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale dell'area funzioni locali del 16 luglio 2024, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. [...]".

12 - UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI

1. Nel caso in cui l'ente conceda proprio personale, titolare di EQ, in utilizzo a tempo parziale ad altro ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 18, comma 5, del CCNL 2022/2024, ai sensi del quale, salvo diverso accordo con l'ente di destinazione, l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori, della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
2. Ai fini del comma 1, l'Ente può procedere, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui sopra, valutando adeguatamente, anche 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:
 - a) dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
 - b) della necessità di coordinare personale di più enti;
 - c) della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
 - d) del maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.
3. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di elevata qualificazione a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso, ad insindacabile giudizio della Giunta Comunale, può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita pari al 30% della stessa, secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2022/2024. Parimenti, al personale di cui al periodo precedente può essere riconosciuto il rimborso spese viaggio.

13 - ABROGAZIONI E RINVIO

1. La presente disciplina abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con essa incompatibile e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla sua approvazione e in caso di nuova pesatura in aumento rispetto all'indennità attualmente erogata, anche per gli incarichi in corso.
2. Per quanto non previsto dalla presente disciplina si rinvia alla normativa generale e/o contrattuale applicabile.

Allegato A – scheda pesatura E.Q.

GRADUAZIONE TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

AREA/SETTORE _____

a) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		b) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA		c) RESPONSABILITA' GESTIONALI	
Criteri	Punti	Criteri	Punti	Criteri	Punti
1. Apicalità della posizione	10	7. Attività intersettoriali gestite	10	13. Responsabilità amministrativa	10
2. Qualificazione del Personale assegnato	10	8. Autonomia Funzionale	10	14. Responsabilità civile	10
3. Relazioni interne ed esterne	10	9. Specificità delle cognizioni	10	15. Responsabilità penale	10
4. Poliedricità della funzione	10	10. Attività di studio e ricerca	10	16. Risorse finanziarie gestite	10
5. Supporto agli organi dell'ente	10	11. Specializzazione professionale	20	17. Qualità delle risorse finanziarie gestite (es. contributi statali, regionali, mutui ...)	20
6. Trasversalità del ruolo	10	12. Complessità dei processi	20	18. Rilevanza risorse gestite sul complesso delle risorse dell'ente	20
Totale	60	Totale	80	Totale	80

A	TOTALE PUNTI (a+b+c)	-----
B	VALORE PER PUNTO	€ 100,00
C	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE TEORICA (A* B)	€ -----
D	TEMPO LAVORO	H. -- % ---
E	TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (C*D)	€ -----