



CITTÀ DI ALESSANDRIA

# **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 21/04/2023  
Modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 23/01/2025

## INDICE

ART. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI .....	2
ART. 2 – DEFINIZIONI .....	2
ART. 3 – FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI EQ .....	2
ART. 4 – SOGGETTI COMPETENTI ALL’ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ.....	3
ART. 5 – REQUISITI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI EQ .....	3
ART. 6 –REVOCA E SOSTITUZIONE DELL’INCARICO DI EQ.....	4
ART. 7 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI.....	4
ART. 8 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ.....	4
ART. 9 – VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO .....	5
ART. 10 – DISPOSIZIONI FINALI .....	5
ALLEGATO A .....	6
ALLEGATO B .....	7
ALLEGATO C .....	8

Il presente Regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali, triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022.

#### **ART. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di EQ (**artt. 16-21 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022**), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

#### **ART. 2 – DEFINIZIONI**

1. Con il termine "**incarichi di EQ**" si intendono gli incarichi afferenti a posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale che richiedono:
  - 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 e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del Dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
  - 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, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
2. Le suddette posizioni di lavoro vengono 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 EQ professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

#### **ART. 3 – FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI EQ**

1. Gli incarichi di EQ comportano, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:
  - a) *gestione dell'attività ordinaria che fa capo all'unità organizzativa alla quale l'incaricato è preposto;*
  - b) *gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;*
  - c) *gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,*
  - d) *responsabilità delle attività e dei procedimenti amministrativi facenti capo all'unità organizzativa, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/1990 e s.m.i.;*E, limitatamente agli incarichi di EQ appartenenti alla tipologia b):

- e) *gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;*
- f) *attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;*
- g) *esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente comportanti l'iscrizioni ad albi professionali.*

#### **ART. 4 – SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ**

1. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, formulata sentiti i Dirigenti, prevede e istituisce le posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 32 del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, per ciascun Settore e definisce il budget complessivo.
2. Ai fini della individuazione delle posizioni di cui al comma 1 la Giunta tiene conto di:
  - numero di funzionari (ex categoria D) e restante personale assegnati a ciascun Settore;
  - risorse finanziarie gestite da ciascun Settore;
  - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare da parte di ciascun Settore;
  - linee strategiche definite nei documenti di programmazione dell'Amministrazione, come riferite agli specifici Settori organizzativi.
3. Gli incarichi di EQ vengono conferiti con atto di gestione organizzativa del Dirigente del Settore di riferimento con le modalità di cui all'articolo seguente.

#### **ART. 5 – REQUISITI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI EQ**

1. L'incarico di EQ è conferito, per un periodo non inferiore ad 1 anno e non superiore a 3 anni, dal Dirigente di Settore competente, con atto di gestione scritto e motivato e nel rispetto dei criteri di cui al presente Regolamento, al personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno e con inquadramento nell'Area dei Funzionari (ex categoria D).
2. Per il conferimento degli incarichi di EQ l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi che l'Amministrazione intende realizzare, dei requisiti culturali posseduti dai candidati, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale (come previsto dal CCNL 16/11/2022 – Art.18 comma 2).
3. L'incarico di EQ è conferito a seguito di avviso di selezione interna emanato dal Segretario Generale, contenente una puntuale descrizione delle funzioni e attività da svolgere, al quale può partecipare, producendo apposita istanza corredata da curriculum professionale, tutto il personale dell'Ente in possesso dei requisiti di cui al precedente comma, come declinati con riferimento agli specifici incarichi da conferire.
4. La domanda di partecipazione dovrà essere inviata al Segretario generale, che provvederà nei tempi previsti dall'avviso ad inoltrarla ai dirigenti di competenza.
5. L'individuazione dei soggetti ai quali assegnare l'incarico di Elevata Qualificazione è effettuata con atto motivato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (*"Attribuzione di incarichi e responsabilità"*), dal Dirigente del Settore presso il quale è collocata ciascuna posizione o dal Segretario Generale per le posizioni che gli dipendono, sulla base dell'esame delle candidature acquisite, dei relativi curricula professionali, previo svolgimento di un colloquio, tenuto conto di quanto segue:

- Esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare e agli obiettivi oggetto dell’incarico, valutando l’ambito di autonomia e il livello di responsabilità effettivamente raggiunti e assicurati dal dipendente;
- Adeguatezza delle conoscenze teoriche e dei requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
- Attitudini, capacità professionali ed organizzative richieste per la posizione da ricoprire.

L’esito di quanto sopra viene riassunto dai Dirigenti conferenti nella scheda di cui all’**Allegato A** presente Regolamento.

#### **ART. 6 –REVOCA E SOSTITUZIONE DELL’INCARICO DI EQ**

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal Dirigente che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In quest’ultimo caso l’Ente, prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente interessato, eventualmente assistito dall’organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell’incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato a decorrere dal mese in cui la stessa di attua. Il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo professionale e nell’area di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di incarico di EQ, la competenza della gestione della specifica unità organizzativa viene avocata dal Dirigente di riferimento.

#### **ART. 7 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CC.NN.LL., compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori specificamente previsti dal vigente CCNL.
4. Nell’ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, si applicano le disposizioni del vigente CCNL.

#### **ART. 8 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ**

1. L’importo della retribuzione di posizione, sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali, varia da un minimo di € 5.000,00 a un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
2. La graduazione degli incarichi di EQ avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all’**Allegato B** del presente Regolamento.
3. La graduazione tiene conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico di EQ, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell’ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
4. Le risultanze della graduazione di cui al precedente comma determina l’inserimento del singolo incarico di EQ nelle sotto indicate fasce, a ciascuna delle quali corrisponde la retribuzione di posizione determinata dalla Giunta Comunale, nel limite delle risorse a tal fine disponibili ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali:

- fino a punti 70 : I fascia
- da punti 71 a punti 79: II fascia
- da punti 80 a punti 89: III
- a punti 90 a punti 95 : IV fascia
- da punti 96 a punti 100: V fascia

#### **ART. 9 – VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (**Allegato C**) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, determinata in misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione del trattamento economico accessorio degli incaricati di EQ, sulla base delle risorse a tal fine disponibili ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, dedotta la quota attribuita a titolo di indennità di posizione.
3. Il dipendente con incarico di EQ può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in centesimi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dalla valutazione dei comportamenti organizzativi (max 25 punti), così suddivisi:
  - Fino a 60 punti = nessuna retribuzione di risultato
  - Da 61 a 70 = 40% della massima retribuzione di risultato attribuibile
  - Da 71 a 80 = 60 % della massima retribuzione di risultato attribuibile
  - Da 81 a 90 = 80% della massima retribuzione di risultato attribuibile
  - Da 91 a 100 = 100% della massima retribuzione di risultato attribuibile.
4. In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

#### **ART. 10 – DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.NN.LL. e CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi*, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 323 del 13/12/2022, di cui questo Regolamento costituisce parte integrante.

**ALLEGATO A**



**CITTÀ DI ALESSANDRIA**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

<b>Titolo di studio (richiesto per accesso alla selezione):</b> .....	
<b>Parametro di valutazione</b>	<b>Punteggio assegnato</b>
Esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare e agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia e il livello di responsabilità effettivamente raggiunti e assicurati dal dipendente	..... (fino al max punti 10)
<b>Motivazione attribuzione punteggio:</b> ..... ..... .....	
Adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire	..... (fino al max punti 10)
<b>Motivazione attribuzione punteggio:</b> ..... ..... .....	
Attitudini, capacità professionali ed organizzative richieste per la posizione da ricoprire.	..... (fino al max punti 10)
<b>Motivazione attribuzione punteggio:</b> ..... ..... .....	
<b>TOTALE PUNTI</b>	..... (fino al max punti 30)

**ALLEGATO B****CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

<b>FATTORI VALUTATIVI</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>NOTE</b>
<b>A) Responsabilità da assumere</b> (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	..... (fino al max punti 20)	
<b>B) Autonomia decisionale e budget assegnato</b> (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	..... (fino al max punti 15)	
<b>C) Complessità decisionale</b> (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	..... (fino al max punti 15)	
<b>D) Professionalità specifica correlata al ruolo:</b> 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali 2) aggiornamento necessario	..... (fino al max punti 15)	
<b>E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne</b>	..... (fino al max punti 15)	
<b>F) Numero delle risorse umane assegnate:</b> – da 2 a 4: punti 7 – da 5 a 10: punti 15 – oltre 10: punti 20	..... (fino al max punti 20)	
<b>TOTALE GENERALE</b>	...../100	



**ALLEGATO C**



**CITTÀ DI ALESSANDRIA**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI AGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Incarico di Elevata qualificazione:** .....

**Retribuzione di posizione €** .....

**Titolare:** .....

**Periodo considerato:** dal ...../...../..... al ...../...../.....

**Obiettivi assegnati:**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
<b>Obiettivo A</b>		.....
<b>Obiettivo B</b>		.....
<b>Obiettivo C</b>		.....
<b>Obiettivo D</b>		.....
<b>Obiettivo E</b>		.....
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>		..... (Max 75 punti)

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi – oggettivi e certificati – riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati:

.....
.....
.....
.....

**Valutazione dei comportamenti organizzativi (punti da 1 a 5):**

<b>Prestazione individuale</b>	– precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Capacità organizzativa</b>	– attitudine all’impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale e organizzativa – capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Capacità relazionale</b>	– orientamento all’utenza, anche interna all’ente – disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Problem solving</b>	– soluzione dei problemi e delle situazioni critiche – capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi e imprevisti – capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un’attenta analisi del contesto di riferimento	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Innovazione</b>	– propositività e innovatività nell’approccio al lavoro – ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTALE ELEMENTI ACCESSORI</b>		..... (Max 25 punti)				

La posizione ha conseguito il punteggio di valutazione: **.../100** (Obiettivi + Elementi accessori)

- Fino a 60 punti = nessuna retribuzione di risultato**
- Da 61 a 70 = 40% della massima retribuzione di risultato attribuibile**
- Da 71 a 80 = 60 % della massima retribuzione di risultato attribuibile**
- Da 81 a 90 = 80% della massima retribuzione di risultato attribuibile**
- Da 91 a 100 = 100% della massima retribuzione di risultato attribuibile**

Il Dirigente .....

Il valutato .....

Spazio per osservazioni del valutato:

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--