



COMUNE DI BADOLATO

Provincia di Catanzaro

C.so Umberto I, n.192 - 88060

C.F. - P.IVA 00164790792



AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO E PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Allegato al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

Approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 53 del 19/05/2026

Aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 24/02/2023

Aggiornato con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 47 del 24/07/2026

INDICE

Art. 1 - Premessa

Art. 2 - Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 3 - Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale titolare di un incarico di EQ

Art. 5 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area degli Istruttori

Art. 6 - Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

Art. 7 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 8 - Incarico e revoca degli incarichi di EQ

Art. 9 - Valutazione annuale

Art. 10 - Norme finali

Allegato A

Allegato B

Art.1
Premessa

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi del combinato disposto degli artt.15, 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 2022-2024 ed eventuali successive discipline laddove compatibili.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari di incarichi di EQ.

Art.2
Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. L'incarico di EQ è di natura fiduciaria e può essere conferito a tutti i Responsabili inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, o, nei casi previsti dal CCNL, a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
 - a. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. dei requisiti culturali posseduti;
 - c. delle funzioni ed attività da svolgere;
 - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

1. Nell'ipotesi in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti alla area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione 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. È possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al 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 dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art.4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale titolare di un incarico di EQ

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione e in relazione alle risorse disponibili.
3. L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.
4. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 17 del CCNL 2022-2024.

Art.5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area degli Istruttori

1. Nei casi di cui all'art. 16, comma 3, o 19 commi 2 e 3 del CCNL 2022-2024 la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.

Art. 6

Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare. In ogni caso, deve essere assicurato il valore minimo di € 5.000,00 annui lordi, ridotto a € 3.000,00 per i casi di cui all'articolo 5 del presente regolamento, fermo restando il nuovo limite massimo di € 22.000,00 previsto dall'art. 16 del CCNL 23.02.2026.
2. In relazione ai suddetti limiti l'Amministrazione può procedere a incrementare le risorse destinate a tale finalità, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022 e delle ulteriori facoltà di adeguamento previste dal CCNL del 23.02.2026, al fine di dare copertura finanziaria ai nuovi massimali della retribuzione di posizione.
3. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 19, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di Comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50% ai sensi dell'art. 62 del predetto CCNL del 16.11.2022), nonché in conformità alle specifiche disposizioni in materia di cumulo indennità e flessibilità operativa introdotte dal CCNL 23.02.2026.

Art. 7

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di EQ è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. La proposta di pesatura degli incarichi di EQ è di competenza del Nucleo di valutazione, anche mediante l'acquisizione di informazioni, report e relazione presso gli incaricati.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire agli incarichi di EQ avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B) e di quanto previsto dall'art. 6, comma 1.

Art.8

Incarico e revoca degli incarichi di EQ

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di EQ con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo

a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale, anche in relazione agli indirizzi politico-amministrativi e agli obiettivi del DUP.

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 7 del presente regolamento,
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di EQ comporta l'attribuzione di un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*.
5. La revoca dell'incarico può avvenire per comprovate esigenze organizzative o nel caso di valutazione negativa all'esito di valutazione della performance. Essa comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance***.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare di EQ.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 10

Norme finali

1. Il presente allegato 2 al regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
2. È fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link **"Amministrazione Trasparente"** sotto-sezione di 1° livello **"Disposizioni generali"** – sotto-sezione di 2° livello **"Atti generali"**.

PESATURA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 15	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, criticità e rilevanza della posizione rispetto alla missione dell'ente e per il funzionamento dell'organizzazione	0 – 15	
			Bassa: 5 punti;	
			Media: 10 punti;	
			Alta: 15 punti;	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente da coordinare (riferimento all'ultimo funzionigramma approvato)	0 – 5 1 punto per ogni dipendente	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate - somma delle entrate e delle spese di ciascun settore (dato risultante dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato nel momento in cui viene effettuata la pesatura):	0 – 15	
			0 – 500.000 euro: da 1 a 5 punti;	
			500.001 – 1.000.000: da 6 a 10 punti;	
			oltre 1.000.000: da 11 a 15 punti;	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 40	ARTICOLAZIONE ATTIVITÀ GESTITE	Da valutare in rapporto al numero e alla eterogeneità dei servizi (riferimento all'ultimo funzionigramma approvato):	0 – 15 Numero servizi (max 15 punti): 1 punto per ogni servizio;	
			0 - 10 Eterogeneità (max 10 punti):	
			Bassa eterogeneità: da 1 a 3 punti;	
			Media eterogeneità: da 4 a 6 punti;	
			Alta eterogeneità: da 7 a 10 punti;	
	DESTINATARI DELLE ATTIVITÀ DELLA POSIZIONE	Da valutare con riferimento alla tipologia dei destinatari delle attività ed alla rilevanza delle relazioni:	0 - 10 Tipologia attività (max punti 10):	
			Attività destinate ad utenza generalizzata (2 punti):	
			Attività destinate ad utenza specifica (2 punti):	

			Attività di supporto agli organi amministrativi (segretario, giunta) (3 punti):	
			Attività di supporto agli organi di controllo (OIV, Revisore, ecc) (3 punti):	
			Rilevanza delle relazioni (punti 5):	
			Rilevanza interna (p.es. altri uffici) (punti 2):	
			Rilevanza esterna (p.es. imprese/professionisti) (punti 2):	
			Rilevanza interna, esterna, istituzionale (p.es. altre amministrazioni pubbliche) (punti 5):	
			Atti ripetitivi (punti 2)	
	COMPLESSITÀ' ATTIVITÀ'	Da valutare in base alla tipologia e ripetitività degli atti della posizione:	Atti parzialmente ripetitivi (punti 4)	
			Atti non ripetitivi (punti 6)	
Professionalità richiesta Punti 15		Da valutare in base al livello di specializzazione e professionalità richiesta per ricoprire la posizione	0 – 15 Livello Specializzazione	
			Alta specializzazione (punti 15);	
			Media specializzazione (punti 10);	
			Bassa specializzazione (punti 5);	

Allegato B

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA DEGLI ISTRUTTORI CON INCARICO DI EQ – Min. €. 3.000,00 Max 9.500,00

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	3.000,00
64 a 67	3.500,00
68 a 70	4.000,00
71 a 73	4.500,00
74 a 76	5.000,00
77 a 80	6.000,00
81 a 83	6.500,00
84 a 86	7.000,00
87 a 89	7.500,00
90 a 92	8.000,00
93 a 95	8.500,00
96 a 98	9.000,00
99 a 100	9.500,00

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA FUNZIONARI CON INCARICO DI EQ - Min. €. 5.000,00 Max 22.000,00

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 62	5.000,00
63 a 65	6.000,00
66 a 68	8.000,00
69 a 71	9.000,00
72 a 74	11.000,00
75 a 77	12.000,00
78 a 80	13.000,00
81 a 83	15.000,00
84 a 86	16.000,00
87 a 89	17.000,00
90 a 92	19.000,00
93 a 95	20.000,00
96 a 98	21.000,00
99 a 100	22.000,00