



**COMUNE DI PIANO DI SORRENTO**  
**Città Metropolitana di Napoli**

---

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO,  
LA REVOCA, LA GRADUAZIONE  
DEGLI INCARICHI  
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)**

Approvato con Delibera G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_



# **COMUNE DI PIANO DI SORRENTO**

## **Città Metropolitana di Napoli**

---

### **I N D I C E**

**ART. 1 - OGGETTO E FINALITA'**

**ART. 2 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**ART. 3 - MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**ART. 4 - CONTENUTO DEGLI INCARICHI**

**ART. 5 - ROTAZIONE**

**ART. 6 - DURATA DELL'INCARICO**

**ART. 7 - REVOCA DELL'INCARICO E SOSTITUZIONE**

**ART. 8 - TRATTAMENTO ECONOMICO**

**ART. 9 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

**ART. 10 - CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**ART. 11 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**ART. 12 - INCARICHI AD INTERIM**

**ART. 13 - UTILIZZO DIPERSONALE TRA PIU' ENTI**

**ART. 14 - ENTRATA IN VIGORE E RINVIO**



# COMUNE DI PIANO DI SORRENTO

## Città Metropolitana di Napoli

---

### ART. 1 - OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito EQ, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
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. responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b. 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. 2 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di EQ deve essere conferito, di norma, a dipendenti a tempo pieno inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
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 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 dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico può essere conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. aver ottenuto, negli ultimi 2 anni, valutazioni delle prestazioni positive;
  - b. competenza tecnica e specialistica posseduta;
  - c. capacità professionale sviluppata (di organizzazione, di ottimizzare le risorse umane e finanziarie, di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica, di raggiungere risultati lavorativi prefissati, di lavorare in gruppo), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
  - d. 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;
  - e. non aver subito sanzioni disciplinari che prevedano la sospensione del servizio;
  - f. insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.



# COMUNE DI PIANO DI SORRENTO

## Città Metropolitana di Napoli

---

### ART. 3 - MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con decreto del Sindaco, previa procedura di interpello riservata a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari da avviare prima della scadenza degli incarichi in essere, per un periodo minimo di un anno e non superiore a 3 anni.
2. I dipendenti interessati potranno inviare manifestazione di disponibilità alla quale sarà allegato il curriculum vitae.
3. L'incarico sarà conferito tenendo conto delle competenze specifiche e della capacità professionale.
4. Nel caso in cui l'interpello sia andato deserto ovvero nel caso in cui le manifestazioni di interesse siano inferiori al numero di incarichi da conferire, il Sindaco può attribuire l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari in possesso dei requisiti e delle competenze necessari.

### ART. 4 - CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1. L'istituzione dell'area delle Elevanti qualificazioni presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di EQ avrà:
  - a. la responsabilità dei servizi della struttura complessa cui è preposto;
  - b. la direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
  - c. la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
  - d. l'obbligo della predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
  - e. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

### ART. 5 - ROTAZIONE

1. Il Comune promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
2. I titolari di elevate qualificazione che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di tre anni consecutivi possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione, di norma, solo per un ulteriore triennio. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il soggetto competente a conferire l'incarico può prevedere motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.
3. 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.

### ART. 6 - DURATA DELL'INCARICO

1. L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui agli articoli precedenti.
2. Gli incarichi non sono revocabili per scadenza del mandato dell'Amministrazione Comunale.



# COMUNE DI PIANO DI SORRENTO

## Città Metropolitana di Napoli

Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

3. 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.

### ART. 7 - REVOCA DELL'INCARICO E SOSTITUZIONE

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, come disciplinate dal CCNL 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;
  - 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.

### ART. 8 - 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.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo ad un massimo, fissato dal CCNL vigente, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.

### ART. 9 - 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, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, 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.



# COMUNE DI PIANO DI SORRENTO

## Città Metropolitana di Napoli

---

### ART. 10 - CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nelle schede di cui agli allegati A e B. Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.
2. L'attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione.
3. Nell'attribuzione del punteggio si tiene conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei Settori dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni elevata qualificazione chiamata a dirigerli, come desumibili sulla base della documentazione interna all'Ente (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano delle performance e piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, esperienze amministrative varie, ecc.).
4. La graduazione viene effettuata, di regola annualmente, prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, pari a 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.
5. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma 1) sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti di bilancio.
6. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di EQ.

### ART. 11 - 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 degli obiettivi dell'Ente nel suo complesso.
2. I risultati delle attività svolte dai titolari di EQ sono valutati dal Nucleo di Valutazione sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda allegata al vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda, che sarà compilata sulla base di una relazione annuale da parte del dipendente cui la valutazione si riferisce.
3. Il dipendente titolare di EQ può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in centesimi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 40 punti) e del punteggio derivante dalle competenze tecniche ed organizzative (max 60 punti), così suddivisi:
  - fino a 50 punti = nessun risultato;
  - da 51 a 60 = 60 % della quota di risultato fissata al successivo comma 5;
  - da 61 a 70 = 70 % della quota di risultato fissata al successivo comma 5;
  - da 71 a 80 = 80% della quota di risultato fissata al successivo comma 5;
  - da 81 a 90 = 90% della quota di risultato fissata al successivo comma 5;
  - da 91 a 100 = 100% della quota di risultato fissata al successivo comma 5.
4. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di EQ determina la misura della



# COMUNE DI PIANO DI SORRENTO

## Città Metropolitana di Napoli

retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.

5. Il 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni è destinato al fondo per l'erogazione della indennità di risultato.
6. La percentuale di cui al precedente comma si applica alla somma complessiva delle spese sostenute per la retribuzione dell'indennità di posizione, conferite nell'anno corrente, e di quelle sostenute, nell'anno precedente, per la retribuzione dell'indennità di risultato.
7. La quota pari al 20% di cui al comma 5) è ripartita in proporzione alla pesatura della posizione interessata di cui al precedente articolo.
8. Prima della definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'amministrazione deve acquisire, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da persona di sua fiducia.

### ART. 12 - INCARICHI AD INTERIM

1. Al dipendente già titolare di incarico di EQ, cui sia stato conferito un incarico ad interim relativo ad altra attività di EQ, è attribuito per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo fino al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'attività di EQ oggetto dell'incarico ad interim.
2. 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 in sede di valutazione annuale. L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

### ART. 13 - UTILIZZO DIPERSONALE TRA PIU' ENTI

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 22 e 23 del CCNL del 16.11.2022, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
  - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e con onere a proprio carico;
  - l'ente, l'unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale rimborsano, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della EQ attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti;
  - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente punto corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente punto, di importo massimo non superiore al 30% della stessa.

### ART. 14 - ENTRATA IN VIGORE E RINVIO

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione anche per gli incarichi in scadenza al 31/12/2023.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.



# COMUNE DI PIANO DI SORRENTO

## Città Metropolitana di Napoli

Allegato A

### PESATURA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 25	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel DUP e nel Piano Esecutivo di Gestione	0-25	
Livello di responsabilità Punti 25	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0-10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0-10	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 - 10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30	Articolazione attività gestite	Quantità omogenee elevata di attività	4	
		Quantità omogenee media di attività	6	
		Quantità omogenee minima di attività	10	
	Il sistema normativo di riferimento	Non complesso	0	
		Complesso	4	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	4	
		Atti parzialmente ripetitivi	6	
		Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	2	
Sia interni che esterni		4		
Prevalentemente esterni		6		
Professionalità richiesta Punti 15	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		10	
	Basso grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5	
			100	



Allegato B

**Regolamento graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di EQ<sup>1</sup>**

**FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA DEGLI ISTRUTTORI CON INCARICO DI EQ**

**Min.€3.000,00 Max 9.500,00**

<b>PUNTEGGIO Da</b>	<b>FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE</b>
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 18.000,00**

<b>PUNTEGGIO DA</b>	<b>FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE</b>
Fino a 59	5.000,00
da 60 a 65	7.000,00
da 66 a 70	9.000,00
da 71 a 75	10.000,00
da 76 a 80	12.000,00
da 81 a 84	13.000,00
da 85 a 88	14.000,00
da 89 a 92	15.000,00
da 93 a 95	16.000,00
da 96 a 98	17.000,00
da 99 a 100	18.000,00

<sup>1</sup> 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 (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00, o di € 3.000,00).