CITTÁ DI MALNATE
PROVINCIA DI VARESE

REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Conferimento, revoca, graduazione delle posizioni

e trattamento accessorio

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. XXX del XX/XX/2026

Sommario

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione 3
Art. 2 - Requisiti e criteri di scelta 3
Art. 3 - Procedura di conferimento e durata 4
Art. 4 - Revoca, cessazione e contraddittorio 4
Art. 5 - Trattamento accessorio e finanziamento 5
Art. 6 - Retribuzione di posizione 5
Art. 7 - Principi della graduazione 6
Art. 8 - Soggetti e procedimento di graduazione 6
Art. 9 - Fattori e metodo di calcolo 6
A.1 - Consistenza delle risorse umane 7
A.2 - Consistenza delle risorse finanziarie 7
B.1 - Complessità delle relazioni 7
B.2 - Complessità gestionale dei servizi 7
B.3 - Complessità organizzativa 8
B.4 - Progettualità presidiate 8
C.1 - Responsabilità amministrativa e contrattuale 8
C.2 - Responsabilità decisionale 9
C.3 - Responsabilità verso l'utenza 9
D.1 - Rilevanza strategica della posizione 10
Art. 10 - Fasce economiche 10
Art. 11 - Compatibilità del budget e correttivo uniforme 11
Art. 12 - Retribuzione di risultato 11
Art. 13 - Incarichi ad interim 12
Art. 14 - Tempo parziale e utilizzazione in convenzione 12
Art. 15 - Relazioni sindacali e trasparenza 13
Art. 16 - Coordinamento, entrata in vigore e disciplina transitoria 13

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) del Comune di Malnate, i criteri di conferimento e revoca, la graduazione delle posizioni e il raccordo con la disciplina della retribuzione di risultato. Esso costituisce disciplina speciale del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, nel rispetto degli artt. 48, comma 3, 89, 107 e 109 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dello Statuto comunale.
2. Si applicano gli artt. 15, 16, 17, 18 e 19 del CCNL del comparto Funzioni Locali 23 febbraio 2026, relativo al triennio 2022-2024, nonché l'art. 18 del CCNL 16 novembre 2022 e le ulteriori disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite. I riferimenti al CCNL riguardano il comparto e non l'Area della dirigenza e dei segretari.
3. Le posizioni di EQ comportano elevata responsabilità e autonomia decisionale e possono riguardare la direzione di unità organizzative di particolare complessità oppure funzioni di alta professionalità, con competenze specialistiche comprovate da titoli e/o da consolidate e rilevanti esperienze coerenti con l'incarico. Il contenuto effettivo delle funzioni deve risultare dagli atti organizzativi.
4. La Giunta individua le posizioni nell'ambito della macrostruttura e delle risorse disponibili. Finché il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale, le responsabilità delle strutture apicali sono individuate come posizioni di EQ ai sensi dell'art. 19, comma 1, del CCNL 23 febbraio 2026. L'istituzione di una posizione non equivale al suo conferimento individuale.

Art. 2 - Requisiti e criteri di scelta

5. Gli incarichi sono conferiti a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, anche assunto a tempo determinato o legittimamente utilizzato da altro ente. Restano ferme le procedure di reclutamento previste dalla legge, anche per gli incarichi ai sensi dell'art. 110 del TUEL: il presente regolamento non costituisce titolo per assunzioni o affidamenti esterni.
6. La scelta considera congiuntamente, in rapporto alla natura delle funzioni e ai programmi da realizzare: requisiti culturali e professionali pertinenti; capacità organizzative, gestionali e relazionali; attitudini; esperienza effettivamente acquisita; risultati e valutazioni individuali disponibili. I titoli abilitanti e l'iscrizione ad albi sono richiesti quando necessari per le funzioni da esercitare.
7. Le valutazioni degli ultimi tre anni disponibili sono utilizzate come elementi istruttori, tenendo conto della comparabilità dei sistemi e dei ruoli ricoperti. La mancanza di tre annualità di valutazione, anche per recente assunzione, non determina esclusione; la scelta è motivata sulla base degli altri elementi documentati. Non sono introdotte soglie automatiche estranee alla valutazione complessiva dell'idoneità.
8. Prima del conferimento sono verificati i divieti e le cause di inconferibilità e incompatibilità effettivamente applicabili, in particolare ai sensi del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001. Sono acquisite le dichiarazioni prescritte e verificati i conflitti di interessi, gli obblighi del d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, del codice di comportamento dell'ente e delle misure di prevenzione della corruzione del PIAO. Le cause ostative di legge non sono derogabili per esigenze organizzative.
9. Eventuali precedenti disciplinari rilevano solo nei limiti in cui sono giuridicamente utilizzabili e pertinenti alle funzioni, con valutazione motivata e proporzionata; non opera un automatismo di esclusione per qualsiasi sanzione superiore al richiamo verbale. La pendenza di un procedimento non equivale a responsabilità accertata, ferme le misure e le preclusioni previste dalla legge.
10. Il conferimento eccezionale e temporaneo a personale dell'Area degli Istruttori è ammesso esclusivamente alle condizioni dell'art. 19, commi 2 e 3, del CCNL 23 febbraio 2026. Il provvedimento

documenta le competenze possedute, l'impossibilità di utilizzare personale dell'Area dei Funzionari ed EQ anche ad interim e le ragioni di continuità del servizio. L'eventuale reiterazione richiede i presupposti contrattuali, comprese le procedure già avviate per acquisire il personale necessario.

Art. 3 - Procedura di conferimento e durata

11. Per le responsabilità apicali, nel regime organizzativo privo di dirigenza, l'incarico è conferito dal Sindaco con decreto scritto e motivato, sentito il Segretario generale, ai sensi degli artt. 50, comma 10, e 109, comma 2, del TUEL e dell'art. 56 dello Statuto. Qualora sia legittimamente introdotta la dirigenza, il conferimento delle EQ assegnate alle strutture dirette dai dirigenti compete a questi ultimi secondo il CCNL e gli atti organizzativi conseguentemente adeguati.

12. Il servizio competente per il personale cura un avviso interno, comunicato a tutti i dipendenti potenzialmente interessati, con indicazione di funzioni, requisiti, criteri, durata e trattamento economico della posizione già graduata. Il termine ordinario per presentare curriculum e candidatura è di almeno dieci giorni di calendario; per motivate e documentate esigenze urgenti può essere ridotto, comunque non al di sotto di cinque giorni.

13. L'istruttoria verifica i requisiti e confronta le professionalità rispetto a ciascuna posizione. Gli eventuali colloqui sono svolti con modalità omogenee per i candidati alla medesima posizione. L'esito non costituisce graduatoria concorsuale né attribuisce un diritto al conferimento, ma la motivazione deve rendere verificabili la coerenza della scelta con i criteri e, in presenza di più candidati, le ragioni della preferenza.

14. In assenza di candidature idonee, l'organo competente può conferire motivatamente l'incarico ad altro dipendente idoneo legittimamente utilizzabile, previa verifica dei requisiti e delle esigenze organizzative. Restano ferme le specifiche procedure per il reclutamento esterno e la disciplina degli incarichi ad interim.

15. Il decreto indica posizione, attribuzioni, decorrenza, scadenza e retribuzione di posizione; richiama gli obiettivi assegnati dagli strumenti di programmazione e la disciplina della retribuzione di risultato. La durata è stabilita in misura non superiore a tre anni, quale limite organizzativo scelto dall'ente anche nell'ambito della facoltà contrattuale, per gli incarichi apicali negli enti senza dirigenza, di arrivare fino a cinque anni. La durata non può eccedere quella del rapporto di lavoro o del titolo di utilizzazione.

16. Il rinnovo richiede un nuovo atto scritto e motivato, con verifica aggiornata dell'idoneità, dei risultati e delle esigenze organizzative. Non sono ammessi rinnovi o proroghe taciti; la scadenza deve essere presidiata in tempo utile. Il mutamento del Sindaco non costituisce, da solo, motivo di revoca anticipata dell'incarico.

Art. 4 - Revoca, cessazione e contraddittorio

17. La revoca anticipata è disposta dall'organo competente al conferimento con atto scritto e motivato per sopravvenuti mutamenti organizzativi oppure in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 16 novembre 2022. Restano ferme le conseguenze derivanti da cause ostative o da altre disposizioni inderogabili di legge.

18. Prima della revoca e prima della definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'interessato riceve la comunicazione delle ragioni e degli elementi rilevanti ed è posto in condizione di presentare osservazioni e di essere sentito, anche con assistenza sindacale o di persona di fiducia. Il termine per le osservazioni è di almeno dieci giorni. Si applicano le ulteriori garanzie del sistema di valutazione dell'ente e le specifiche procedure inderogabili di legge.

19. Per le responsabilità apicali il Sindaco acquisisce il contributo istruttorio del Segretario generale, salvo conflitto di interessi, e valuta espressamente le osservazioni. La revoca per ragioni organizzative individua le modifiche effettive che la giustificano; la revoca per performance negativa presuppone il completamento del procedimento valutativo.

20. Dalla cessazione dell'incarico viene meno il diritto al relativo trattamento accessorio per il periodo successivo. Restano ferme la retribuzione di posizione spettante per il periodo precedente e l'eventuale retribuzione di risultato per l'attività svolta, subordinata alla valutazione e alle condizioni previste dal sistema vigente. La cessazione dell'incarico non modifica l'Area e il profilo di inquadramento del dipendente.

Art. 5 - Trattamento accessorio e finanziamento

21. Il trattamento accessorio dell'incaricato di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Esso assorbe le altre competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il lavoro straordinario, ferme esclusivamente le eccezioni previste dalla legge e dall'art. 17 del CCNL 23 febbraio 2026.

22. Le risorse sono stanziate a carico del bilancio dell'ente secondo l'art. 16, comma 6, del CCNL 23 febbraio 2026. Il servizio personale e il servizio finanziario ne verificano congiuntamente la corretta quantificazione, il rispetto dei limiti al trattamento accessorio, compreso l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, delle deroghe effettivamente applicabili e dei vincoli di spesa e di equilibrio.

23. Prima di attribuire i valori economici sono distintamente determinate le risorse per posizione e risultato, la spesa già impegnata o maturata e gli oneri riflessi e fiscali a carico dell'ente. Il budget utilizzato nei calcoli del presente regolamento è espresso al lordo delle ritenute del dipendente e al netto degli oneri a carico dell'ente, che devono essere finanziati separatamente.

24. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15 per cento delle risorse complessivamente finalizzate a posizione e risultato di tutti gli incarichi di EQ. Il vincolo è riferito all'aggregato dell'ente; non costituisce una percentuale individuale garantita. La quota destinata al risultato deve coprire anche gli oneri prevedibili per gli incarichi ad interim.

Art. 6 - Retribuzione di posizione

25. Per le posizioni soggette all'art. 16, comma 2, del CCNL 23 febbraio 2026, l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione è compreso tra euro 5.000 ed euro 22.000, comprensivi della tredicesima mensilità. Il valore è determinato dalla graduazione delle funzioni e dalle risorse legittimamente disponibili; il nuovo massimale contrattuale non comporta un aumento automatico.

26. Il valore della posizione è distinto dall'importo individualmente spettante, che è rapportato al periodo di incarico e, nei casi previsti dal CCNL, alla percentuale di lavoro a tempo parziale. Si applicano le disposizioni inderogabili sulle assenze e sui periodi tutelati.

27. Le particolari fattispecie contrattuali che prevedono diversi limiti o maggiorazioni, comprese quelle degli artt. 15, comma 4, e 18 del CCNL 23 febbraio 2026, sono applicate esclusivamente al ricorrere dei relativi presupposti e con separata evidenza istruttoria e contabile. Il conferimento temporaneo a Istruttori ai sensi dell'art. 19, commi 2 e 3, segue il trattamento richiamato dal comma 4 dello stesso articolo.

Art. 7 - Principi della graduazione

28. La graduazione misura il contenuto oggettivo della posizione, la complessità e le responsabilità amministrative, gestionali e professionali. È indipendente dal nominativo del titolare, dalla sua anzianità e dai risultati individuali, valutati separatamente ai fini della retribuzione di risultato.

29. La pesatura è effettuata con riferimento a una medesima data e a fonti omogenee per tutte le posizioni. Sono utilizzati gli atti di macrostruttura, il funzionigramma, il PIAO, il PEG, il bilancio e gli altri atti di effettiva assegnazione delle funzioni e delle risorse. Le informazioni quantitative storiche si riferiscono, di regola, all'ultimo esercizio concluso; per posizioni nuove si utilizzano stime documentate e confrontabili.

30. Le variazioni strutturali delle funzioni e delle responsabilità richiedono una nuova graduazione. Poiché alcuni fattori sono relativi al valore massimo dell'ente, la verifica riguarda tutte le posizioni e i fattori interessati dalla variazione. Le ordinarie oscillazioni dei carichi e le assenze temporanee non determinano da sole una nuova pesatura.

31. Ogni punteggio deve essere riproducibile sulla base della scheda istruttoria e motivato. Nei fattori qualitativi si assegna il più elevato livello interamente riscontrabile negli elementi documentati. Non sono consentiti correttivi individuali, incrementi per fiducia personale o duplicazioni del medesimo dato all'interno dello stesso indicatore. I fattori quantitativi privi di valore per tutte le posizioni attribuiscono zero punti, senza redistribuzione discrezionale del loro peso.

Art. 8 - Soggetti e procedimento di graduazione

32. Il servizio personale coordina la raccolta delle schede descrittive; il servizio finanziario verifica i dati economici. I responsabili attestano la corrispondenza dei dati alle funzioni e alle risorse assegnate. I dati mancanti sono integrati prima della conclusione del procedimento e non sono equiparati automaticamente a valori nulli.

33. Il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario generale, verifica la coerenza dei dati e applica la metodologia, formulando una proposta motivata con i punteggi per ogni fattore. Il Segretario assicura il raccordo con l'assetto organizzativo e supporta l'istruttoria senza sostituire la valutazione tecnica del Nucleo.

34. La proposta tecnica è comunicata ai responsabili delle posizioni interessate, che possono segnalare entro dieci giorni errori materiali o inesattezze dei dati. Il Nucleo esamina le osservazioni, motiva le conclusioni e trasmette il prospetto definitivo.

35. La Giunta approva la graduazione delle posizioni e i valori economici compatibili con il budget, sulla base della proposta del Nucleo e dell'istruttoria finanziaria. Se rileva incongruenze tecniche, richiede il riesame motivato; non sostituisce i punteggi con valutazioni fiduciarie. Il provvedimento indica la decorrenza degli effetti e i calcoli di cui all'art. 11.

36. I soggetti che si trovino in conflitto di interessi, anche potenziale, si astengono. Quando il Segretario sia direttamente interessato a una posizione o a un incarico valutato, il relativo supporto istruttorio è assicurato da un soggetto non in conflitto individuato secondo l'ordinamento dell'ente. Gli atti di gestione economica sono adottati dal responsabile competente, con sostituzione nei casi di conflitto.

Art. 9 - Fattori e metodo di calcolo

37. Il punteggio complessivo P è la somma dei dieci indicatori seguenti, ciascuno con valore da zero a dieci punti. Il peso massimo complessivo è di cento punti. Le specificazioni metodologiche che seguono costituiscono parte integrante del presente articolo.

Fattore	Indicatori	Massimo
A. Risorse assegnate	A.1 Risorse umane; A.2 Risorse finanziarie	20
B. Complessità gestionale	B.1 Relazioni; B.2 Servizi; B.3 Organizzazione; B.4 Progetti	40
C. Responsabilità	C.1 Amministrativa e contrattuale; C.2 Decisionale; C.3 Verso l'utenza	30
D. Rilevanza strategica	D.1 Rilevanza della posizione per i programmi dell'ente	10
Totale	Dieci indicatori, ciascuno con massimo 10 punti	100

38. Per gli indicatori proporzionali si utilizza $N(x_i) = 10 \times x_i / \max(x)$, ove x_i è il dato della posizione e $\max(x)$ il maggiore dato riferito al medesimo indicatore fra tutte le posizioni considerate. Se $\max(x) = 0$, $N(x_i) = 0$ per tutte le posizioni. I dati non possono essere negativi. Si conservano almeno sei decimali nei passaggi intermedi; P è arrotondato a due decimali, con la terza cifra pari o superiore a cinque arrotondata per eccesso. La fascia è individuata sul P così determinato.

A.1 - Consistenza delle risorse umane

Si considera il personale stabilmente assegnato alla posizione alla data della graduazione, escluso il titolare, espresso in equivalenti a tempo pieno (FTE): un dipendente a tempo pieno vale 1; un dipendente al 50 per cento vale 0,5. Per personale condiviso si considera la quota formalmente assegnata; non sono computati posti vacanti o assegnazioni solo ipotizzate. Punteggio A.1 = N(FTE).

A.2 - Consistenza delle risorse finanziarie

Si considerano gli importi degli stanziamenti di competenza assestati effettivamente affidati alla gestione della posizione: S1, spesa corrente del titolo 1; S2, altri titoli di spesa esclusi 4, 5 e 7; E, entrate escluse quelle dei titoli 6, 7 e 9. Sono esclusi accantonamenti, fondi e poste meramente contabili non oggetto di autonoma gestione. Non si attribuisce al servizio finanziario l'intero bilancio per la sola tenuta contabile. Ogni voce è imputata alla struttura responsabile della gestione sostanziale, evitando duplicazioni tra posizioni.

$A.2 = 0{,}50 \times N(S1) + 0{,}10 \times N(S2) + 0{,}40 \times N(E)$.

B.1 - Complessità delle relazioni

La scheda mappa, per tutte le posizioni, le stesse categorie: esterne (utenti singoli; imprese e professionisti; associazioni e Terzo settore; amministrazioni pubbliche; autorità di controllo e giurisdizionali; gestori e partecipate; organismi sovracomunali o finanziatori); interne (altre strutture; organi di governo, limitatamente al raccordo istituzionale; Segretario e organi di controllo; rappresentanze dei lavoratori). Ogni categoria è conteggiata una sola volta, anche se include più soggetti.

Per ciascuna categoria: 0 = relazione assente; 1 = relazione ordinaria e standardizzata; 2 = relazione continuativa che richiede coordinamento o composizione di esigenze diverse; 3 = relazione continuativa con elevata complessità tecnica, negoziale o istituzionale e rischi documentati. E_r e I_r sono le somme dei valori esterni e interni. $B.1 = N(0{,}70 \times E_r + 0{,}30 \times I_r)$.

B.2 - Complessità gestionale dei servizi

Si valutano due dimensioni: ampiezza/eterogeneità dei servizi e complessità delle modalità di presidio. Per la prima: bassa = servizi omogenei riconducibili a un unico ambito funzionale; media = più servizi o processi con interdipendenze e discipline differenziate; alta = pluralità di ambiti specialistici eterogenei con rilevante integrazione. Per la seconda: bassa = processi standard, pochi snodi e controlli ordinari; media = diversi

soggetti esecutori o snodi, con monitoraggio continuativo; alta = integrazione di molteplici attori, fasi e controlli specialistici, con elevata responsabilità di governo del servizio. Nessuna modalità, diretta, esternalizzata o associata, dà di per sé un punteggio superiore. Si applica la matrice seguente.

Complessità del presidio	Ampiezza bassa	Ampiezza media	Ampiezza alta
Bassa	2	4	6
Media	4	6	8
Alta	6	8	10

B.3 - Complessità organizzativa

Si considerano la diversificazione delle famiglie professionali effettivamente coordinate e la copertura strutturale del personale. Le famiglie sono raggruppate in modo omogeneo per l'intero ente, secondo le competenze richieste: bassa diversificazione = una o due; media = tre o quattro; alta = almeno cinque. La copertura è il rapporto tra FTE stabilmente assegnati e FTE previsti per la struttura dagli atti di organizzazione e programmazione. Sono escluse le ordinarie assenze, comprese quelle tutelate, e i meri fabbisogni non approvati. Se non è previsto personale da coordinare, B.3 = 0. La scheda motiva l'effettivo aggravio da carenze strutturali; in assenza di aggravio si applica la colonna di copertura almeno pari all'80 per cento.

Diversificazione	Copertura ≥ 80%	50% ≤ copertura < 80%	Copertura < 50%
Bassa	2	4	6
Media	4	6	8
Alta	6	8	10

B.4 - Progettualità presidiate

Si considerano i progetti formalmente assegnati e attivi nell'esercizio di riferimento. Per ogni progetto j: V_j è l'importo delle attività da presidiare nell'esercizio, documentato dal cronoprogramma; L_j vale 1 per risorse comunali, locali o private, 2 per finanziamento regionale e 3 per finanziamento nazionale o dell'Unione europea, incluso il PNRR; F_{ij} è la somma delle quote di responsabilità formalmente attribuite alla posizione nelle tre fasi di progettazione/programmazione, gestione e rendicontazione, divisa per tre. Ogni quota di fase è compresa fra 0 e 1 e, per il medesimo progetto, la somma delle quote attribuite alle diverse posizioni per quella fase non supera 1. Nei finanziamenti misti il coefficiente L_j è ponderato sulle rispettive quote di finanziamento.

V_i = somma, per ogni progetto j, di ($V_j \times L_j \times F_{ij}$); B.4 = N($V_i$).

Non si moltiplica il valore complessivo dei progetti per il loro numero. Non si computano progetti solo ipotizzati né più volte lo stesso importo nella medesima fase. Il fattore misura il carico e i vincoli di presidio, non il successo individuale nella realizzazione.

C.1 - Responsabilità amministrativa e contrattuale

C.1 è la somma dei due componenti della tabella, ciascuno con massimo cinque punti. Il livello è scelto sulla base di attribuzioni formali, natura, numero, valore e varietà dei procedimenti e dei contratti, con indicazione degli atti e delle responsabilità speciali. Il rischio corruttivo è quello risultante dal PIAO e dalle

misure di presidio; non si inventano percentuali di rischio né si premiano carenze dei controlli. Non sono attribuiti livelli intermedi rispetto a quelli previsti.

Punti	Responsabilità amministrativa	Responsabilità contrattuale
0	Assenza del componente di responsabilità.	Assenza di responsabilità contrattuale.
1	Compiti circoscritti e standardizzati con responsabilità prevalentemente istruttoria.	Presidio circoscritto di rapporti semplici e standardizzati.
3	Responsabilità finale di procedimenti diversificati, con effetti esterni significativi e obblighi di controllo.	Responsabilità di affidamento o gestione di più rapporti di appalto o convenzione con monitoraggio continuativo.
5	Responsabilità finali particolarmente complesse per rilevanza giuridica, pluralità di interessi, rischi e specifiche funzioni di legge formalmente assegnate.	Presidio di contratti complessi per dimensione, durata, allocazione dei rischi o criticità esecutive, incluse concessioni e interventi articolati.

C.2 - Responsabilità decisionale

Si valuta l'autonomia tecnico-amministrativa effettiva, tenendo conto delle responsabilità finali e delle eventuali deleghe consentite dall'ordinamento. Gli indirizzi politici riguardano obiettivi e programmi e non sostituiscono la competenza gestionale. L'eventuale attribuzione di vicesegretario rileva solo per le funzioni effettive e formalizzate, senza automatismi economici.

Punti	Livello documentato di autonomia e responsabilità
0	Il componente è assente; va verificata la coerenza con i requisiti istitutivi dell'EQ.
2	Scelte tecniche circoscritte entro procedure quasi integralmente predeterminate.
4	Scelta tra alternative definite, con responsabilità su processi omogenei.
6	Significativa autonomia professionale e gestionale su processi differenziati.
8	Ampia autonomia, bilanciamento di interessi complessi e responsabilità di decisioni finali rilevanti.
10	Massima complessità decisionale per estensione delle attribuzioni, innovazione delle soluzioni e conseguenze trasversali o di particolare rilevanza per l'ente.

C.3 - Responsabilità verso l'utenza

Si considerano anche gli utenti interni. L'estensione dell'impatto è bassa per una platea circoscritta o un solo servizio interno, media per più categorie di utenti o strutture, alta per la generalità dell'ente o una parte rilevante della comunità. La gravità della disfunzione è bassa se il disagio è contenuto e rapidamente reversibile, media se il ripristino richiede interventi significativi, alta se sono compromessi servizi essenziali, sicurezza, diritti o continuità amministrativa con rilevanti conseguenze. L'attribuzione è motivata sulla funzione e sui rischi, non sulla visibilità mediatica del titolare.

Gravità della disfunzione	Estensione bassa	Estensione media	Estensione alta
Bassa	2	4	6
Media	4	6	8

Gravità della disfunzione	Estensione bassa	Estensione media	Estensione alta
Alta	6	8	10

D.1 - Rilevanza strategica della posizione

La rilevanza è riferita alle funzioni della posizione rispetto al DUP, al PIAO, al programma di mandato e alla continuità istituzionale. La scheda indica i programmi e gli atti cui si riferisce; non valuta la fiducia personale né il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali.

Punti	Rilevanza documentata
2	Contributo ordinario ai programmi dell'ente.
4	Supporto qualificato a uno specifico programma prioritario.
6	Responsabilità diretta di attuazione di un programma prioritario complesso.
8	Responsabilità diretta su più priorità, con rilevanti interdipendenze tra strutture.
10	Presidio determinante di programmi trasversali di massima rilevanza o di condizioni essenziali per il funzionamento complessivo dell'ente.

39. La scheda finale di ogni posizione riporta: denominazione e tipologia; atti di attribuzione; data e periodo di riferimento; fonti; dati elementari; calcoli; motivazione dei livelli qualitativi; dieci punteggi; totale P; fascia; valore teorico e valore applicato; decorrenza. Per i fattori proporzionali è allegato il prospetto comparativo dell'intero insieme delle posizioni. Un punteggio economico minimo non sana l'eventuale assenza dei requisiti organizzativi necessari per istituire un'EQ.

Art. 10 - Fasce economiche

40. Il punteggio P, determinato ai sensi dell'art. 9, individua una sola fascia secondo la tabella seguente. Gli importi sono annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità, a tempo pieno e per l'intero anno. Sono valori teorici di riferimento, soggetti alla verifica di compatibilità e al coefficiente uniforme dell'art. 11.

Fascia	Intervallo del punteggio	Importo teorico (€)
A	$98 < P \leq 100$	22.000,00
B	$95 < P \leq 98$	19.500,00
C	$90 < P \leq 95$	18.000,00
D	$85 < P \leq 90$	16.500,00
E	$80 < P \leq 85$	13.500,00
F	$70 < P \leq 80$	12.000,00
G	$60 < P \leq 70$	10.500,00
H	$50 < P \leq 60$	9.500,00
I	$40 < P \leq 50$	8.000,00

Fascia	Intervallo del punteggio	Importo teorico (€)
J	$0 \le P \le 40$	5.000,00

Posizioni della stessa fascia hanno lo stesso valore annuo di riferimento e lo stesso coefficiente di adeguamento al budget, ferme le differenze individuali derivanti da durata, tempo parziale e discipline speciali del CCNL.

Art. 11 - Compatibilità del budget e correttivo uniforme

41. Il budget B per le posizioni è individuato dopo avere riservato le risorse per il risultato, almeno nella misura di cui all'art. 5, e gli altri importi specificamente vincolati. Per applicazioni in corso d'anno, B riguarda esclusivamente il periodo futuro interessato, detraendo gli importi già maturati e gli altri oneri già dovuti. Le maggiorazioni contrattuali per servizi convenzionati sono calcolate e coperte separatamente.

42. Per ogni posizione i si indicano: T_i, valore teorico della fascia; m = euro 5.000, minimo annuo ordinario; w_i, quota di costo riferita al periodo di incarico e all'eventuale percentuale di lavoro a tempo parziale, determinata secondo le regole contrattuali di liquidazione. Si calcolano Smin = somma($w_i \times m$) e Steor = somma($w_i \times T_i$). Tutti gli addendi e il budget devono riferirsi al medesimo perimetro temporale e organizzativo.

43. Se B è almeno pari a Steor, si applicano i valori teorici. Se $Smin \le B < Steor$, il coefficiente uniforme è $k = (B - Smin) / (Steor - Smin)$ e il valore annuo applicato a ogni posizione è $R_i = m + k \times (T_i - m)$. Il coefficiente è compreso fra zero e uno; il minimo contrattuale resta integralmente salvaguardato. Se Steor = Smin, si applica il minimo purché B sia sufficiente.

44. Se B < Smin, non si può procedere al conferimento sulla base di stanziamenti insufficienti o ridurre gli importi al di sotto del minimo dovuto. Occorre prima rendere disponibili risorse legittime oppure modificare l'assetto organizzativo, senza eludere l'obbligo di remunerare le responsabilità apicali effettivamente attribuite.

45. I valori annui R_i risultanti dal correttivo sono arrotondati per difetto al centesimo; l'eventuale residuo tecnico resta non distribuito, evitando il superamento del budget. Non è previsto alcun aumento automatico delle retribuzioni di posizione per esaurire le disponibilità. Le economie possono essere destinate al risultato solo attraverso gli atti competenti, nel rispetto del CCNL, della contrattazione integrativa e delle regole contabili; non sono premi individuali automaticamente dovuti.

Art. 12 - Retribuzione di risultato

46. La retribuzione di risultato è collegata alla valutazione annuale della performance, secondo obiettivi, indicatori e criteri previamente definiti negli strumenti di programmazione e nel sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP). La pesatura della posizione non sostituisce la valutazione dei risultati.

47. I criteri generali di determinazione della retribuzione di risultato sono rimessi alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera v), del CCNL 23 febbraio 2026; si applicano inoltre le correlazioni con i compensi aggiuntivi quando previste dal CCNL e dal contratto integrativo. Il regolamento non introduce criteri individuali di riparto o percentuali premiali sostitutivi della contrattazione.

48. La liquidazione è disposta dall'ufficio competente dopo il completamento della valutazione da parte dei soggetti individuati dal SMVP e degli adempimenti di rendicontazione, approvazione e validazione

previsti dalla disciplina applicabile all'ente. È garantito il contraddittorio nei casi di valutazione non positiva. Non sono ammessi pagamenti automatici per la sola titolarità dell'incarico o modifiche retroattive dei criteri per riconoscere premi.

49. Per incarichi cessati o modificati in corso d'anno, la valutazione riguarda le attività e il periodo di responsabilità effettivi, con riparto secondo i criteri vigenti e senza duplicazione delle risorse. La quota non erogata per mancato conseguimento dei risultati non è redistribuita in modo da neutralizzare la valutazione negativa.

Art. 13 - Incarichi ad interim

50. Il conferimento ad interim di altra posizione di EQ a un dipendente già titolare di EQ richiede un atto scritto e motivato dell'organo competente, con indicazione della posizione aggiuntiva, delle funzioni, del periodo e della relativa copertura. Le sostituzioni ordinarie di breve durata non sono automaticamente equiparate a un incarico ad interim.

51. Per l'interim non si corrisponde una seconda retribuzione di posizione. Nell'ambito della retribuzione di risultato è riconoscibile l'importo aggiuntivo previsto dall'art. 16, comma 5, del CCNL 23 febbraio 2026, con percentuale compresa fra il 15 e il 25 per cento del valore economico della posizione affidata ad interim, rapportato al periodo.

52. Il provvedimento indica la percentuale di riferimento e l'importo massimo finanziato, motivandoli in relazione alla complessità delle attività, al livello di responsabilità e alla durata. La determinazione dell'importo effettivamente liquidabile tiene conto degli esiti della valutazione individuale, secondo il SMVP e i criteri generali della contrattazione integrativa, senza rendere il compenso automatico o svincolato dai risultati.

53. Le risorse della posizione temporaneamente non coperta non confluiscono automaticamente per intero nel risultato. La loro eventuale destinazione richiede la verifica degli oneri dell'interim, delle esigenze di successiva copertura, dei vincoli contrattuali e contabili e degli atti di competenza.

Art. 14 - Tempo parziale e utilizzazione in convenzione

54. Negli enti privi di dirigenza, per specifiche esigenze organizzative, la Giunta individua le posizioni conferibili anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50 per cento del tempo pieno, ai sensi dell'art. 19, comma 7, del CCNL 23 febbraio 2026. Il conferimento motiva la sostenibilità dell'incarico rispetto alla prestazione disponibile e applica il riproporzionamento contrattuale.

55. L'utilizzazione per una parte dell'orario presso altro ente mediante convenzione è distinta dal rapporto individuale a tempo parziale ed è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 23 febbraio 2026. La convenzione e i provvedimenti di conferimento precisano funzioni, tempo assegnato, oneri e criteri di valutazione. Si applicano le maggiorazioni e le regole economiche del comma 5 del medesimo articolo, con copertura e motivazione espresse.

56. Gli ulteriori rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 sono ammessi soltanto per gli enti e nei casi consentiti dalla legge; ove applicabili, il trattamento segue l'art. 18, comma 7, del CCNL 23 febbraio 2026. La presente disposizione non estende l'ambito soggettivo della norma.

Art. 15 - Relazioni sindacali e trasparenza

57. Il regolamento e le successive modifiche dei criteri di conferimento, revoca e graduazione sono preceduti dall'informazione scritta alla RSU e alle organizzazioni sindacali aventi titolo e dall'eventuale confronto ai sensi degli artt. 4 e 5, comma 3, lettere d) ed e), del CCNL 23 febbraio 2026. Sono rispettati i termini contrattuali: cinque giorni lavorativi per la richiesta di confronto; incontro entro dieci giorni lavorativi dalla richiesta; durata degli incontri non superiore a trenta giorni. L'esito è documentato in una sintesi dei lavori. L'approvazione interviene dopo la conclusione del confronto o il decorso del termine senza richiesta.

58. Restano riservati alla contrattazione integrativa i criteri generali della retribuzione di risultato e le altre materie dell'art. 7 del CCNL. In particolare, l'incremento delle risorse per le EQ che comporti la riduzione del Fondo risorse decentrate ai fini del rispetto del limite al trattamento accessorio segue l'art. 7, comma 4, lettera u). Il confronto non richiede un accordo per l'adozione dei criteri organizzativi; non sostituisce però la contrattazione nelle materie a essa riservate.

59. Il regolamento è pubblicato integralmente all'albo pretorio e nella sezione Amministrazione trasparente, Disposizioni generali, Atti generali. Per graduazioni e conferimenti sono assolti gli obblighi di pubblicazione effettivamente applicabili, con rispetto della disciplina sui dati personali; documenti sanitari, valutazioni personali non soggette a pubblicazione e dati disciplinari non sono inseriti negli allegati pubblici.

Art. 16 - Coordinamento, entrata in vigore e disciplina transitoria

60. Il regolamento entra in vigore il giorno successivo al compimento della pubblicazione integrale per quindici giorni consecutivi all'albo pretorio della deliberazione di approvazione e del relativo allegato, purché la deliberazione sia esecutiva. Eventuali termini inderogabili più lunghi restano fermi.

61. Dalla sua entrata in vigore sostituisce, per la materia degli incarichi di EQ, il regolamento sui criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 84 del 20 maggio 2019 e le relative successive modifiche e metodologie. Gli artt. 22, 23 e 24 del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sono integrati e, nelle parti incompatibili, sostituiti dalle disposizioni del presente regolamento in materia di EQ. In particolare non operano proroghe tacite legate al mandato sindacale, cause di revoca incompatibili con il CCNL o esclusioni preventive della tutela risarcitoria spettante per legge.

62. Il regolamento si applica ai conferimenti e ai rinnovi successivi alla sua entrata in vigore. Gli incarichi già validamente conferiti conservano scadenza e trattamento previsto fino alla loro cessazione, salvo disposizioni inderogabili o legittimi provvedimenti di modifica organizzativa e nuova graduazione. Non è disposta alcuna revoca, decadenza o ripesatura automatica degli incarichi in essere.

63. Le nuove graduazioni producono effetti economici solo per il futuro, dalla data indicata nei provvedimenti applicativi, non anteriore all'efficacia del presente regolamento e dei relativi atti di graduazione. Restano salvi i trattamenti già maturati e le eventuali decorrenze inderogabili stabilite da legge o CCNL; il semplice incremento di un massimale contrattuale non legittima ripesature retroattive.

64. Per quanto non disciplinato si applicano la legge, il CCNL vigente, lo Statuto, il regolamento di organizzazione, il PIAO, il SMVP e la contrattazione integrativa, secondo le rispettive competenze. Sopravvenute disposizioni imperative prevalgono sulle clausole incompatibili; i nuovi limiti massimi o altre facoltà discrezionali richiedono i necessari atti di attuazione e la preventiva verifica finanziaria.