

Prot. n. 3000040 del 25/05/2026

**Deliberazione n. 06 del
07/05/2026**

Amministratore Unico

Verbale

L'anno 2026, il giorno 07, del mese di maggio, alle ore 15,00 presso la sede amministrativa dell'Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali, sita a Valmontone in Vicolo dei fiori 3, il Presidente Mauro Calvano, Amministratore Unico, avvalendosi dei poteri ad esso attribuiti dall' art. 11 dello Statuto approvato con atto deliberativo del Consiglio Comunale n. 59 del 30/07/2019, si è riunito con il Direttore Generale dell'Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali Dott. Antonio Filonardi per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

ORDINE DEL GIORNO

1. Approvazione Regolamento Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);
2. Varie ed eventuali.

Sono presenti:

L'Amministratore Unico

- Mauro Calvano

Il Direttore Generale

- Antonio Filonardi

Il Segretario verbalizzante

- Michela Petruzzi

1. Approvazione Regolamento Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

Il Direttore Generale, prendendo atto della necessità di provvedere alla adozione del Regolamento degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in ottemperanza al dettato normativo vigente in materia e alla luce del CCNL vigente, presenta all'Amministratore Unico, il testo redatto del Regolamento degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

Il Direttore premettendo che

1. attualmente per gli incarichi di responsabilità e coordinamento di servizi di particolare complessità viene applicato il Regolamento delle posizioni organizzative approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 14 del 02/10/2020;
2. il CCNL-comparto funzioni locali 21/05/2018 a base della disciplina di cui al punto 1. è stato superato dall'approvazione e vigenza del nuovo CCNL-comparto funzioni locali 16/11/2022;
3. il capo II del CCNL-comparto funzioni locali 16/11/2022 agli artt. 16, 17, 18 e 19 norma la Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione;
4. è necessario ed urgente procedere ad adeguare la disciplina degli incarichi di responsabilità e coordinamento di servizi di particolare complessità al nuovo dettame normativo vigente;
5. il Nucleo di valutazione della Performance dell'Ente ha preso visione dei due regolamenti ed ha concordato sui contenuti del Regolamento Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) proposto oggetto del presente o.d.g. punto 1;

Il Direttore, on premessa evidenza che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026, contiene il Capo II del Titolo III rubricato "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" che detta nuove regole per le posizioni di lavoro di elevata responsabilità e autonomia decisionale, prima denominate "di Posizione Organizzativa" e, in particolare, sono previsti nuovi importi economici per le retribuzioni di posizione;

Il Direttore, dunque, dà lettura del testo redatto che nella sostanza il presente Regolamento rappresenta un necessario adeguamento normativo alla nuova disciplina dettata dal CCNL 23/02/2026 di quanto già approvato sotto vigenza del CCNL 21/05/2018 con Deliberazione n. 14 del 02/10/2020 cui si rimanda.

L'Amministratore Unico verifica quanto redatto in comparazione con quanto precedentemente approvato nella richiamata Deliberazione n. 14 del 02/10/2020 e dopo un'attenta analisi degli aspetti giuridici ed economici della regolamentazione proposta, la approva con proprio atto Deliberativo e, vista l'urgenza di provvedere all'adeguamento normativo della disciplina degli incarichi di Responsabilità, ne dichiara la immediata esecutività demandando agli uffici competenti il compimento di tutti gli atti/ adempimenti statutari successivi e consequenziali dovuti.

2. Varie ed eventuali.

Non avendo ulteriori rilievi o adempimenti ed esaurita la discussione, alle ore 16,30 l'Amministratore Unico scioglie la riunione, previa redazione del presente verbale.

L'Amministratore Unico

Mauro Calvano

Il Direttore Generale

Antonio Filonardi

Il Segretario verbalizzante

Michela Petruzzi

L'Amministratore Unico

Premesso che:

1. L'A.S.S.I.C. (Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali) è Ente Strumentale ex art. 114 D.Lg. 267/2000 (Testo Unico Enti Locali) del Comune di Valmontone. I connotati caratteristici dell'azienda speciale, come espressamente previsto dall'articolo 114 del Tuel, sono infatti la strumentalità, la personalità giuridica e l'autonomia imprenditoriale.
2. L'A.S.S.I.C. (Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali) è ente pubblico economico pertanto non rientra nella nozione di amministrazione pubblica.
3. La qualificazione dell'Azienda come ente pubblico economico non contrasta con la natura di ente strumentale del comune ed elemento del sistema di amministrazione che fa capo all'ente territoriale, nel rispetto dell'autonomia decisionale che consente all'azienda speciale stessa di effettuare scelte di tipo imprenditoriale.
4. La qualificazione dell'A.S.S.I.C. (Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali) come ente pubblico economico determina l'assoggettamento dello stesso, oltre all'iscrizione nel registro delle imprese, alla disciplina di diritto privato per quanto attiene al profilo dell'impresa e per i rapporti di lavoro dei dipendenti.
5. che l'A.S.S.I.C. (Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali) è ente pubblico economico e come tale non inquadrabile nella nozione di amministrazione pubblica e che da tale sua natura ne consegue che i dipendenti dell'A.S.S.I.C. non sono dipendenti pubblici, seppur, per scelta dell'Azienda, agli stessi viene applicato il CCNL- comparto funzioni locali, riconoscendo tale modello contrattuale come il più appropriato in considerazione delle attività e dei servizi forniti dall'Azienda e delle mansioni svolte dal personale dipendente.
6. Che attualmente per gli incarichi di responsabilità e coordinamento di servizi di particolare complessità viene applicato il Regolamento delle posizioni organizzative approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 14 del 02/10/2020;
7. Che il CCNL-comparto funzioni locali 21/05/2018 a base della disciplina di cui al punto 1. è stato superato dall'approvazione e vigenza del CCNL-comparto funzioni locali 16/11/2022;
8. Che il capo II del CCNL-comparto funzioni locali 16/11/2022 agli artt. 16, 17, 18 e 19 che normava la Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione è stato superato

dall'approvazione e vigenza del nuovo CCNL-comparto funzioni locali 2022/2024 del 23/02/2026;

9. è necessario ed urgente procedere ad adeguare la disciplina degli incarichi di responsabilità e coordinamento di servizi di particolare complessità al nuovo dettame normativo vigente;
10. il Nucleo di valutazione della Performance dell'Ente ha preso visione dei due regolamenti ed ha concordato sui contenuti del Regolamento Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) proposto oggetto del presente atto;

Richiamati:

- L'art. 114 Testo Unico degli Enti Locali D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Aziende Speciali ed Istituzioni";
- il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgs 150/2009;
- il Testo Unico degli Enti Locali D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.;
- il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i. che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;
- La Legge 241/1990;
- Contratto Collettivo nazionale di Lavoro (CCNL) del 23 febbraio 2026 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali e in particolare l'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2022/2024 di tale CCNL, a mente del quale:

"Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 15 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 22.000, lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di

ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 15 comma 4 (Incarichi di elevata qualificazione), l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore

economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo

26

quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 79 comma 6, del CCNL 16.11.2022, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 17 del CCNL 16.11.2022”.

- Art. 17 de vigente CCNL- comparto funzioni locali firmato il 23/02/2026 che stabilisce:

“1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 15 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori: a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett.

b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL del 16.11.2022; b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018; c) i compensi per lo straordinario elettorale; d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001; e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004 o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienicosanitarie; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienicosanitarie; f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018 e gli incentivi monetari di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022, previsti per il personale dell'area della vigilanza, nonché l'indennità di ordine pubblico di cui alla D.P.R. 5 giugno 1990, n. 147; g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco; h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36; 27 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006; - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio. - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL 16.11.2022.”;

Premesso che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026, contiene il Capo II

del Titolo III rubricato “Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione” che detta nuove regole per le posizioni di lavoro di elevata responsabilità e autonomia decisionale, prima denominate “di Posizione Organizzativa” e, in particolare, sono previsti nuovi importi economici per le retribuzioni di posizione;

dato atto che ai sensi della richiamata norma contrattuale la graduazione delle posizioni deve essere definita sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna di esse;

rilevata l’opportunità di dotarsi di un nuovo testo regolamentare che disciplini le modalità e le condizioni per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e il relativo sistema di graduazione della retribuzione di posizione, contestualmente abrogando la precedente regolamentazione;

dato atto che si è provveduto all’attivazione dei prescritti moduli di relazione sindacale, ai sensi del vigente CCNL di comparto;

vista la bozza di Regolamento sull’assetto dei Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

visti e richiamati:

- il D.lgs. 18.08.2000 n. 267, recante: “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali” e successive modificazioni;
- il d.lgs. 30.03.2001 n. 165, recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni;
- il decreto legislativo 150/2009, che regola i sistemi di valutazione della performance;
- il CCNL Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022;
- il CCNL Funzioni locali 2022/2024 del 23/02/2026

DELIBERA

- 1- DI APPROVARE le premesse quali parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2-DI APPROVARE la bozza del nuovo Regolamento sull'assetto dei Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
- 3-DI DISPORRE, altresì, che copia del presente provvedimento sarà tempestivamente trasmessa, a cura del responsabile competente alla R.S.U. ed ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria, ai sensi del C.C.N.L. Funzioni Locali vigente;
- 4-DI STABILIRE che il presente provvedimento – e la conseguente determinazione delle indennità di posizione e risultato – sarà valido sino a revoca o modifica successiva;
- 5- DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile.



L'Amministratore Unico

Mauro Calvano

Prot. m. 900040 / 2026

REGOLAMENTO INCARICHI ERLEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

AI SENSI DEL CCNL-COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2022/2024 DEL 23/02/2026



ART. 1

OGGETTO E FINALITA'

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 sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 15 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 2026.

Premesso che l'art.18 del precedente CCNL 2019/2021-comparto Funzioni locali del 22/11/2022, come richiamato a fondamento della disciplina prevista dal vigente CCNL 2022/2024-comparto Funzioni locali del 23/02/2026 stabiliva che

“ 1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare.”.

Visto il disposto dell'art. 15 del vigente CCNL 2022/2024-comparto Funzioni locali del 23/02/2026 in base al quale:

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 16/11/2022. Tali posizioni richiedono: - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative e di coordinamento di unità di personale anche appartenente alla stessa Area di Funzionari ed EQ; 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 elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica: 25 a) ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCNL 16.11.2022.

ART. 2

REQUISITI E CRITERI DI SCELTA PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL-comparto Funzioni Locali 23/02/2026, o nei casi di cui all'art. 15 comma 4 lettera a) del CCNL – comparto Funzioni Locali 23/02/2026 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.

La scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi viene condotta in base ai seguenti criteri:

1. Funzioni ed attività da svolgere;
2. Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
3. Requisiti culturali;
4. Formazione;
5. Titoli accademici posseduti;
6. Attitudini e capacità professionale;
7. Esperienza professionale.

ART. 3

CONFERIMENTO, DURATA, RINNOVO E REVOCHE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Per il conferimento degli incarichi di EQ si tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 15 del CCNL-comparto funzioni locali del 23/02/2026 e come specificato nell'articolo 2 del presente regolamento.

L'incarico di EQ è di natura fiduciaria e può essere conferito, sentito l'Amministratore Unico, con atto d'incarico scritto e motivato del Direttore.

Gli incarichi di EQ sono conferiti dal Direttore per un periodo massimo non superiore a 3 anni.

Gli incarichi di EQ possono essere rinnovati con atto d'incarico scritto e motivato del Direttore e alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

L'incarico di EQ è revocabile prima della scadenza con atto scritto e motivato del Direttore, sentito l'Amministratore Unico, per:

1. per intervenuti mutamenti organizzativi;
2. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
3. 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;
4. Addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato.

Per l'effetto dell'atto di revoca si verifica:

- a) La cessazione immediata dell'incarico di posizione EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni dell'area e del profilo di appartenenza;
- b) La perdita immediata con effetto irretroattivo (*ex nunc*) della retribuzione di posizione e di risultato connesse;
- c) La non attribuzione dell'indennità di risultato eccetto nel caso della revoca per il motivo di cui all'art. 3 comma 2 numero 1.

ART.4

CONTENUTO DELL'INCARICO

L'incarico di posizione EQ si sostanzia con l'assunzione in capo al titolare di:

- 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 direttore implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'organizzazione aziendale e alle disposizioni statutarie;
- 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.

In particolare il titolare di posizione EQ ha:

- a) Responsabilità dei servizi di Struttura complessa cui è preposto;
- b) Direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c) Gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- d) Predisposizione dei relativi atti;
- e) L'onere di svolgere tutti i compiti assegnatigli dal Direttore e/o dall'Amministratore Unico.

Il titolare di posizione EQ gestisce in autonomia, secondo le direttive e in raccordo con il Direttore, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizi dell'Azienda, l'armonia con gli orari degli altri servizi, nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto dal CCNL applicato.

ART.5

CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'articolo 16, secondo e terzo comma, del CCNL 2022-2024 prevede che la graduazione delle posizioni di E.Q. avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza

delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza.

Da ciò l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione. Tale operazione deve tenere conto della particolare complessità e autonomia connesse alla direzione dell'Unità organizzativa e dei contenuti di alta professionalità conseguenti a processi di formazione o rilevanti esperienze professionali.

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 nella scheda di cui all'allegato 1 e di seguito descritti:

1. Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali;
2. Complessità organizzativa;
3. Complessità gestionale.

Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.

Criteri di valutazione

Al fine di orientare l'attività volta alla graduazione della retribuzione di posizione, si esemplificano i concetti legati ai criteri di valutazione:

- 1) **trasversalità** (*complessità relazionale*): riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;
- 2) **complessità operativa ed organizzativa**: riguarda per un verso la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di E.Q.: la composizione va valutata sotto l'aspetto della numerosità dei dipendenti assegnati e della qualificazione con riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie "D", con conseguente complessità gestionale. Per altro verso viene considerata la complessità dei processi decisionali riferita sia ai passaggi procedurali, che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

3) **attività soggette a rischio/contenzioso:** per quanto riguarda l'aspetto del rischio occorre fare riferimento al Piano Anticorruzione adottato dall'Ente. Con riguardo al contenzioso viene valutata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti;

4) **responsabilità finanziaria:** è considerata la rilevanza dei budget complessivamente gestiti a livello di entrata e di spesa;

5) **deleghe di funzioni dirigenziali:** è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni (eventualmente) delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, viene quantificato il budget disponibile.

L'attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del NVP. La graduazione viene effettuata di regola annualmente prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive nr. 36 ore/settimanali. In caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.

L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto.

Un punto equivale a € 122,22.

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

ART.6

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'Ente riconosce a ciascuna incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 CCNL-comparto funzioni locali 23/02/2026 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 22.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

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.

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.

ART. 7

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo

complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte i titolari di incarico di EQ.

ART. 8

INCARICHI AD INTERIM

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

ART. 9

ENTRATA IN VIGORE E RINVIO

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 per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

ALLEGATO 1

MODELLO DI SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Un punto equivale a 122,22 Euro, sicché al valore ottenuto si può collegare direttamente un importo corrispondente all'indennità; l'indennità massima erogabile è quella di cui all'art. 16, c. 2, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2022/2024 (minimo 5.000 euro / massimo 22.000 euro). La medesima scheda è applicata nei casi in cui eventualmente è attribuita la posizione organizzativa ex art.16, c. 3, CCNL 2022/2024; l'indennità di posizione, in tal caso, è riproporzionata in coerenza con gli importi di cui all'art. 16, c. 3, del richiamato CCNL 2022/2024.

CRITERIO A – COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

CRITERIO B – COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

CRITERIO C – COMPLESSITÀ GESTIONALI

Sub criterio

Descrizione

Sub criterio

Descrizione

Sub criterio

Descrizione

**1-
Strategicità
della
posizione**
Max punti
attribuibili:
25

*E' considerata
la rilevanza
delle funzioni
conferite
rispetto al
programma di
mandato*

**1-
Complessità
operativa**
Max punti
attribuibili: 15

*E' considerata
la complessità
qualitativa e
quantitativa dei
processi
decisionali di
competenza*

**1- Delega di
funzioni**
Max punti
attribuibili:
15

*E' considerata la
significatività
quantitativa e
qualitativa (ampiezza e
contenuto) delle
eventuali funzioni
delegate con
attribuzione di poteri di
firma di provvedimenti
a rilevanza esterna*

**4-
Poliedricità
della
funzione**
Max punti

*E'
considerata la
poliedricità
delle attività
assegnate*

**2- Specificità
delle
cognizioni**
Max punti
attribuibili: 15

*E' valutata la
significatività
quantitativa e
qualitativa delle
competenze
necessarie
all'espletamento*

**2- Attività
soggette a
rischio**
Max punti
attribuibili:
15

*E' considerata, in
coerenza con il PTPCT,
la significatività del
profilo di rischio
associato alle attività
assegnate*

attribuibili:
15

delle funzioni
assegnate

4- Risorse finanziarie gestite
Max punti attribuibili:
10

E' considerata l'entità del budget assegnato

3- Attività di studio e ricerca
Max punti attribuibili: 10

E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate

3- Attività soggette a rischio contenzioso
Max punti attribuibili:
15

E' considerata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale)

5- Qualità delle Risorse finanziarie gestite
Max punti attribuibili:
20

E'considerata la rilevanza qualitativa, rispetto al programma di mandato, delle risorse assegnate

2- Qualificazione del personale assegnato
Max punti attribuibili: 10

E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate

3- Relazioni interne ed esterne
Max punti attribuibili: 15

Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte

TOTALE
A=

TOTALE B=

TOTALE
C=

TOTALE COMPLESSIVO (A+B+C) =