



COMUNE di FORMIA
Provincia di Latina

**Regolamento per la disciplina degli incarichi
di Elevata Qualificazione**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 07.05.2026

Sommario

Art. 1 Principi generali.....	3
Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi.....	3
Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi.....	3
Art. 4 Revoca degli incarichi.....	4
Art. 5 Trattamento economico.....	4
Art. 6 Criteri di pesatura delle elevate qualificazioni.....	5
Art. 7 Delega di funzioni dirigenziali.....	5
Art. 8 Procedimento di pesatura e graduazione.....	5
Art. 9 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti.....	6
Art. 10 Retribuzione di risultato.....	6
Art. 11 Incarichi ad interim.....	6
Art. 12 Norma finale.....	6

Art. 1

Principi generali

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per il conferimento degli incarichi, la graduazione della retribuzione di posizione e i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato per gli incaricati di Elevata Qualificazione (di seguito "E.Q."), ai sensi degli articoli 18 e 19 del CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022 e degli articoli 15, 16 e 17 del CCNL sottoscritto il 23 febbraio 2026.
2. L'incarico di E.Q. è individuato all'interno della struttura organizzativa ed è caratterizzato da elevata responsabilità e autonomia decisionale per lo svolgimento di una delle funzioni o attività di seguito elencate:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da autonomia gestionale e organizzativa (detta E.Q. di Struttura);
 - 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 di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni a elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (detta E.Q. di Alta Professionalità).
3. La Giunta Comunale individua gli incarichi di elevata qualificazione da istituire presso ciascun settore in coerenza gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
4. Per il conferimento degli incarichi di E.Q. si tiene conto, rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale. Si tengono in considerazione inoltre i seguenti criteri:
 - titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento dell'incarico;
 - aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
 - capacità nella gestione di processi complessi, valutata in relazione alla complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture o Enti;
 - capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - esperienza nello svolgimento di funzioni e attività su tematiche coerenti con l'incarico da ricoprire.

Art. 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente in possesso dei seguenti requisiti:
 - essere in servizio a tempo pieno con inquadramento nell'area dei Funzionari;
 - almeno tre anni di anzianità nell'area dei Funzionari, anche se comandati da altri enti. È possibile derogare a tale requisito nel caso di professionalità specifiche per le quali non vi siano dipendenti in possesso dell'anzianità minima prevista;
 - non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nei 2 anni precedenti all'avviso;
 - insussistenza di condizioni ostative previste dal PTPC per le aree e i procedimenti a elevato rischio.

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi avviene a seguito di un avviso esplorativo del dirigente di ogni settore finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati presso ciascun settore. L'avviso è pubblicato sul sito internet dell'Ente per 15 giorni consecutivi ed è contestualmente inviato a tutti i dipendenti dell'area dei funzionari del settore interessato.
2. L'avviso deve contenere espresso riferimento ai requisiti di cui all'articolo 2 necessari per il conferimento dell'incarico e deve richiamare i criteri di valutazione individuati nell'articolo 1, comma 4.
3. Il dirigente procede all'esame delle candidature pervenute e, qualora lo ritenga necessario con il supporto dell'Ufficio Risorse umane, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti previsti.
4. Successivamente il dirigente, tenendo conto degli elementi di cui al precedente articolo 1, comma 4, procede alla valutazione dei curricula dei dipendenti per i quali è stato verificato il possesso dei requisiti.

5. A seguito della valutazione il dirigente procede all'individuazione del dipendente a cui conferire l'incarico riportando espressamente nell'atto di conferimento gli elementi che hanno motivato la scelta tra i diversi candidati.
6. Nello stesso atto devono essere espressamente indicati i nominativi di tutti i dipendenti che hanno presentato le proprie candidature e gli eventuali requisiti mancanti che hanno comportato l'esclusione dalla valutazione.
7. L'incarico è conferito con determinazione dirigenziale per un periodo minimo di 1 anno e massimo non superiore a 3 anni e può essere rinnovato con la stessa forma. Con l'atto di conferimento il Dirigente definisce gli obiettivi da perseguire nonché i contenuti della responsabilità di risultato afferenti alla posizione stessa all'interno della struttura di competenza.
8. Nel caso in cui non pervenga nessuna candidatura o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per l'incarico da attribuire, il dirigente conferisce l'incarico a un dipendente assegnato alla propria struttura in possesso dei requisiti previsti e previa valutazione delle competenze in conformità ai commi precedenti. A tale fattispecie non si applica la deroga prevista nell'articolo 2, comma 1 - secondo alinea.
9. La decorrenza dell'incarico non potrà essere, in nessun caso, antecedente alla data di esecutività della determinazione dirigenziale di attribuzione.
10. Gli atti di incarico, una volta divenuti esecutivi, dovranno essere trasmessi al settore Risorse umane, unitamente al curriculum del dipendente individuato, al fine della pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'ente, quale condizione per poter procedere all'erogazione della retribuzione di posizione.
11. L'ente promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

Art. 4

Revoca degli incarichi

1. 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.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce 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.

Art. 5

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di E.Q. 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, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 17 del CCNL del 23 febbraio 2026 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Il presente Regolamento individua il sistema e i criteri per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione. Nell'individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato all'incarico e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite agli incarichi o di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente regolamento, procede ad una nuova graduazione degli stessi.
4. È assicurata in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. A seguito dell'individuazione da parte della Giunta Comunale delle elevate qualificazioni all'interno delle strutture di competenza, i Dirigenti le graduano sulla base dei criteri di cui all'allegato A, con riguardo a tutti gli incarichi previsti.

Art. 6
Criteri di pesatura delle elevate qualificazioni

1. Gli incarichi di E.Q. sono riferiti:
 - tipo a) : funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - tipo b) : attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione degli incarichi sono valutate in base ai criteri e dei livelli di dettaglio di ogni parametro indicati nella scheda allegato A) al presente regolamento.
4. Il Dirigente compila una scheda contenente i singoli elementi di valutazione per ciascuna E.Q. e assegna conseguentemente i relativi punteggi.
5. Il nucleo interno di valutazione verifica i punteggi attribuiti sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione e attribuzione dei punteggi.
6. La Giunta approva la pesatura delle elevate qualificazioni su parere del NIV.

Art. 7
Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali nei limiti previsti dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dagli altri regolamenti dell'ente.
2. La delega, in forma scritta, deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di specifici atti gestionali, anche a valenza interna.
3. In caso di delega è effettuata la valutazione del criterio "*deleghe di funzioni dirigenziali*", che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna o interna. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).
4. La delega di funzioni dirigenziali può essere sempre revocata con atto motivato.

Art. 8
Procedimento di pesatura e graduazione

1. Per ogni criterio individuato è assegnato un punteggio variabile sulla base del modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.
2. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le E.Q. da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
3. Il settore Risorse umane individua il "budget" complessivo a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di E.Q. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL vigente, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle E.Q. dell'Ente. Il settore Risorse umane determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".
4. Il dirigente di ciascun settore applica i criteri stabiliti nel presente regolamento per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale attribuito a ciascuna E.Q. (vedi allegato B).
5. Il settore Risorse umane effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna E.Q. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le E.Q., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna E.Q. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 4. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (€ 5.000,00).

Art. 9

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di incarico di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente, si applica quanto previsto dall'articolo 18, comma 5, del CCNL sottoscritto il 23 febbraio 2026.
2. Ai fini del comma 1 si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso l'altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente e non in rapporto proporzionale alla percentuale del tempo di lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria. A tal proposito si tiene conto quindi:
 - dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa;
 - della necessità di coordinare personale di più enti;
 - della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
 - del maggior grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Art. 10

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di E.Q. sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa.
3. I criteri specifici per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato sono stabiliti in apposita disciplina nel sistema di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di E.Q. è adottata dal dirigente del Settore di riferimento e diventa definitiva solo dopo la validazione del NIV.

Art. 11

Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione vacante, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico *ad interim*. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico *ad interim*, nell'ambito dello stesso provvedimento di attribuzione, previa valutazione congiunta in sede di conferenza dei dirigenti.
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.
3. Nel caso di incarico ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione relativo alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q.

Art. 12

Norma finale

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della deliberazione di approvazione.
2. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme precedenti, sia quelle in contrasto con esso in forma esplicita e sia quelle comunque contrastanti contenute in altre disposizioni regolamentari.
3. Per quanto non disciplinato si rinvia alle norme dei contratti collettivi nazionali e integrativi vigenti in materia.

ALLEGATO A) CRITERI DI GRADUAZIONE

Criteria di valutazione	Punteggi
<p>Trasversalità (complessità relazionale)</p> <p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" e i portatori di interessi diffusi;</p> <p>Livello 1: i processi e le attività della EQ implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne;</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni;</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti e intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.</p>	1-3
<p>Complessità operativa e organizzativa. Sono considerate:</p> <p>A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di EQ in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'area dei Funzionari, con conseguente complessità gestionale;</p> <p>Sono considerati i seguenti livelli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nessun dipendente assegnato p. 0 2) da n.1 a n.7 dipendenti assegnati p. 1 3) da un numero uguale o superiore a 8 dipendenti assegnati p. 2 4) da n.1 a n.2 dipendenti assegnati dell'area Funzionari, ulteriori p.1; 5) da un numero uguale o superiore a 3 dipendenti assegnati dell'area funzionari, ulteriori p. 2. <p>B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, 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; Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) processi e attività a elevato contenuto standardizzato (p. 1) 2) processi e attività con ordinaria complessità gestionale (p. da 2 a 3) 3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (p. da 4 a 5) 	0-4
<p>Attività soggette a rischio/contenzioso. Sono considerati:</p> <p>A) per il <i>rischio</i> si considera il livello esposizione come definito nel PTPCT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) per attività esposte a rischio basso = p.1; 2) per attività esposte a rischio medio = p.2; 3) per attività esposte a rischio alto = p.3. 	1-3
<p>B) con riguardo al <i>contenzioso</i>, sono valutate 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 e amministrativa);</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) per attività non esposte a contenzioso = p.0 2) per attività esposte a contenzioso basso = p.1 3) per attività esposte a contenzioso alto = p.2; 	0-2
<p>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</p> <p>È considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e spesa.</p> <p>Il settore Risorse umane, unitamente al settore Economico finanziario, individua i livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi.</p> <p>Sono considerate complessivamente le entrate e le spese.</p>	1-5
<p>Deleghe di funzioni dirigenziali:</p> <p>È valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza e il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali, anche a valenza interna.</p> <p>Livello 0: non sono delegate funzioni dirigenziali;</p> <p>Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali di contenuto ordinario;</p> <p>Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali significativi per ampiezza e contenuto;</p> <p>Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali di contenuto e ampiezza rilevanti.</p>	0-3

ALLEGATO B) SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLA E.Q.

Settore:

Denominazione della Elevata Qualificazione:

Personale assegnato alla E.Q.:

area Funzionari, n....., area Istruttori, n....., area Operatori esperti, n.....,

Tipologia della E.Q. :

posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (detta E.Q. di Struttura);

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 a elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (detta E.Q. di Alta Professionalità).

Descrizione delle caratteristiche della E.Q. e attribuzione punteggio:

Parametro	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	<i>(Indicare le attività connesse e il grado di rilevanza di relazioni esterne e interne)</i>	
Complessità e operativa organizzativa	<i>(Indicare il numero di dipendenti distinti per area di inquadramento) (Indicare il grado di complessità dei processi decisionali e la necessità di coinvolgimento del restante personale. Riportare almeno 5 esempi di procedimenti di competenza)</i>	
Attività soggette a rischio / contenzioso	<i>(Indicare le attività esposte a rischio e il livello di esposizione in relazione al PTPCT.) (Indicare, in relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze delle annualità precedenti, le attività oggetto di possibile contenzioso e il grado di esposizione.)</i>	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	<i>(Indicare l'ammontare delle previsioni di entrata e di spesa assegnate)</i>	
Delega di funzioni dirigenziali	<i>(Indicare le funzioni delegate che comportano firma di provvedimenti finali)</i>	

Punteggio Totale _____