

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE I CRITERI PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO
E LA REVOCA E PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE

(Artt.16 e ss. CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 14 maggio 2019;
Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 13 novembre 2020;
Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 30 novembre 2021;
Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 221 del 29 dicembre 2022;
Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 18 luglio 2023;
Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 2/12/2025.

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione con elevata autonomia decisionale, di seguito individuati come incarichi di "EQ", di cui all'articolo 16 del vigente C.C.N.L. Funzioni Locali triennio 2019-2021.

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento istituisce e disciplina l'area degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ - articolo 16 del CCNL Funzioni Locali triennio 2019-2021) con elevata autonomia decisionale e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Le "elevate qualificazioni" sono posizioni di lavoro poste alle dirette dipendenze della dirigenza, alle quali sono preposti dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con funzioni proprie di detta categoria alle quali si aggiungono rilevanti responsabilità di risultato, di prodotto, di gestione di risorse ed ancora, in via eventuale, di delega di funzioni dirigenziali.
3. Le posizioni di lavoro di elevata qualificazione sono istituite con il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che ne definisce l'area di competenza.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di "EQ" sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.
5. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

ART. 2 - DEFINIZIONI

1. Con il termine di incarichi di "EQ" con posizione di responsabilità si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. 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; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'ordinamento del comune di Lonato del Garda;
 - 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. Il comune di Lonato del Garda riconosce al proprio interno le posizioni di lavoro del tipo a) e del tipo b) di cui al precedente comma, come previste dall'art. 16 del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali.

ART. 3 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI EQ CON POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ CON ELEVATA AUTONOMIA DECISIONALE (ART. 16 COMMA 2, LETT. A) CCNL DEL 16/11/2022)

1. L'incarico di "EQ" con posizione di responsabilità con elevata autonomia decisionale (art. 16 comma 2, lett. a) CCNL del 16/11/2022) comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti – le seguenti funzioni:
 - gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
 - gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
 - responsabilità dei procedimenti e/o dei provvedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.

ART. 4 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI "EQ" CON CONTENUTO DI ALTA PROFESSIONALITÀ (ART. 16 COMMA 2, LETT. B) CCNL DEL 16/11/2022)

1. L'incarico di "EQ" con contenuto di alta professionalità (art. 16 comma 2, lett. b) CCNL del 16/11/2022) comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti – le seguenti funzioni:
 - gestione dell'attività e/o dei progetti aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - attività di studio e ricerca caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza;
 - responsabilità dei procedimenti e/o dei provvedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;
 - quant'altro previsto per le alte professionalità, in quanto compatibile.

ART. 5 - CRITERI PER L'ISTITUZIONE DELLE "EQ" CON POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ

1. Ai fini della istituzione delle EQ, ai sensi dell'art. 16 CCNL del 16/11/2022, la Giunta Comunale terrà conto dei seguenti elementi:
 - numero personale assegnato a ciascuna area;
 - risorse finanziarie, umane e patrimoniali gestite da ciascuna area;
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;
 - progetti specifici da attuare nel corso del mandato amministrativo.
2. Gli incarichi di "EQ" con posizione di responsabilità vengono conferite con atto di gestione organizzativa del Dirigente del settore di riferimento con le modalità di cui all'articolo 6.

ART. 6 - MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE "EQ" CON POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ

1. Gli incarichi di "EQ" sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal dirigente del settore competente, con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni di cui al vigente CCNL, avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per il conferimento degli incarichi 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 delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale appartenenti all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni di cui al vigente CCNL.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Dirigente – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (*"Attribuzione di incarichi e responsabilità"*) - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. titoli culturali e professionali;
 - c. competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - d. capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...*), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
 - e. esperienza;
 - f. assenza di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente, di livello superiore alla multa.
4. L'affidamento avviene previo esperimento di apposita procedura selettiva, per titoli e colloquio, cui sono riservati rispettivamente 25 e 75 punti, a seguito di avviso interno con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare. Qualora non siano presentate domande di partecipazione alla selezione, la scelta è operata dal competente dirigente.

5. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
- comprovata esperienza nelle materie specifiche;
 - diploma di laurea;
 - essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, appartenente all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni di cui al vigente CCNL da almeno tre anni.
6. In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 5., lett. b) è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), di norma unito ad abilitazioni o iscrizioni ad Albi Professionali, purché attinenti, ovvero ad una comprovata esperienza nel ruolo richiesto e un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con appartenente all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni di cui al vigente CCNL. Ai fini della valutazione dei titoli sono utilizzati i seguenti criteri:

Titolo posseduto	Punti assegnati
Titolo di studio richiesto per l'accesso alla selezione	0
Altri titoli di studio o abilitazioni attinenti il profilo professionale richiesto	Fino ad un massimo di 10 punti
Corsi di formazione e aggiornamento attinenti al profilo professionale (con valutazione finale)	Fino a 10 punti
Anzianità di servizio nella categoria e profilo professionale richiesto (solo se in possesso del titolo di studio richiesto)	Fino a 5 punti (0,5 punti per ogni anno intero di servizio, anche in altri Enti)

ART. 7 - COLLOQUIO

- I candidati inseriti nella graduatoria relativa alla valutazione dei titoli, saranno sottoposti ad un colloquio, da parte della commissione selezionatrice, presieduta dal Segretario Generale e composta dal Dirigente responsabile dell'Area di riferimento e da un altro Dirigente dell'Ente, volto ad accertare il possesso delle competenze attitudinali e tecnico/specialistiche possedute, con riferimento alla funzioni da assegnare.
- Il punteggio a disposizione della commissione varia da un minimo di 25 ad un massimo di 75, fermo restando che, qualora il candidato riporti una votazione inferiore a 50, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico.

ART. 8 - DURATA DEGLI INCARICHI

- Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità. In ogni caso l'incarico di "EQ" viene meno con la cessazione dell'incarico al dirigente da cui dipendono.

2. La durata degli incarichi non può essere di norma inferiore di anni uno e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

ART. 9 - SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi di "EQ" possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi. Devono inoltre essere revocati in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, ovvero in caso di sanzioni disciplinari superiori alla multa. In questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico di "EQ" comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di "EQ", la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento.

ART. 10 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI.

1. Il trattamento economico accessorio del personale di "EQ" è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, restano salvi i compensi aggiuntivi previsti dai CCNL vigenti "tempo per tempo" e dalle norme di legge in materia.

ART. 11 - GRADUAZIONE DELLE "EQ"

1. La graduazione delle "EQ" avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui alla tabella che segue:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGI MASSIMI
A	Responsabilità da assumere: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo/contabili, civili e/ o penali per funzioni connesse al ruolo ricoperto, ovvero a chiamate in causa dell'Ente.	15
B	Grado di autonomia: rilevanza delle decisioni da assumere in autonomia nel quadro degli obiettivi generali dell'ente o del settore.	15
C	Complessità decisionale: complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative, rilevanza in termini di valori di risorse economiche, umane, patrimoniali e/o interessi coinvolti.	15

D	Professionalità specifica correlata al ruolo: molteplicità e rilevanza delle conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali richieste, connessa ad una considerevole necessità di aggiornamento dovuto all'evoluzione delle stesse.	15
E	Iscrizione ad albi professionali e responsabilità di firma: necessità di abilitazione professionale per la sottoscrizione di elaborati progettuali e/o piani urbanistici nell'interesse dell'Amministrazione comunale, dai quali scaturisca responsabilità civile e/o penale diretta. Sottoscrizione di atti aventi rilevanza esterna.	10
F	Tipologia e complessità delle relazioni interne ed esterne: frequenza e complessità del confronto prevalentemente con strutture operative ovvero con soggetti professionali esterni da cui scaturisca un confronto tecnico/professionale.	15
G	Risorse umane assegnate: o Fino a 3: punti 5 o Fino a 5: punti 10 o Oltre: punti 15	15

2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, i cui valori variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti sulla base dei punteggi conseguiti ai sensi del comma 1:

punteggio	Retribuzione di posizione
Da 40 a 45	5.000,00
Da 45 + a 50	6.000,00
Da 50 + a 55	6.500,00
Da 55 + a 60	7.500,00
Da 60 + a 65	8.000,00
Da 65 + a 70	8.500,00
Da 70 + a 75	9.000,00
Da 75 + a 80	10.500,00
Da 80 + a 85	12.000,00
Da 85 + a 90	14.000,00
Da 90 + a 95	16.000,00
Da 95 + a 100	18.000,00

3. L'importo della retribuzione di posizione assegnata ad ogni "EQ" sulla base della tabella di cui al comma precedente, se necessario, dovrà essere riproporzionato a cura del Nucleo di Valutazione in base al budget disponibile per le "EQ", garantendo il mantenimento dell'accantonamento minimo al sottofondo per la retribuzione di risultato come indicato dal vigente CCNL comparto funzioni locali.

ART. 12 - PESATURA DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A CIASCUNA "EQ".

1. Il nucleo di valutazione, sulla base degli obiettivi proposti per ciascuna "EQ" gradua la retribuzione di risultato teorica attribuita alla stessa fra un minimo del 5% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione assegnata, nel rispetto della disponibilità del sotto - fondo

destinato alla remunerazione del risultato.

2. La pesatura ha per oggetto dettagliatamente gli obiettivi individuati nel PEG/PDO ovvero nel PIAO ed è effettuata sulla base di una valutazione motivata in base ai seguenti criteri:

Criteri	Peso	3	2	1
strategicità	30	da 15 a 30 punti Elevata correlazione con il piano strategico dell'Amministrazione (obiettivi che contribuiscono in maniera determinante ad attuare le linee strategiche della Amministrazione)	Da 5 a 15 punti Significativa correlazione con il piano strategico della Amministrazione (obiettivi che contribuiscono in maniera diretta ad attuare le linee strategiche dell'Amministrazione)	da 0 a 5 punti minima correlazione con il piano strategico della Amministrazione (obiettivi che contribuiscono solo in maniera indiretta ad attuare le linee strategiche della Amministrazione)
complessità	25	Da 15 a 25 Intenso impegno lavorativo presumibilmente richiesto, elevata incertezza realizzativa, notevoli abilità tecniche e specialistiche richieste, ampia discrezionalità da esercitare, ampia pluralità di interessi e posizioni da contemperare, elevata criticità ambientale sotto il profilo della eventuale conflittualità tra i soggetti coinvolti, elevata articolazione in fasi di attuazione	Da 5 a 15 livello medio di impegno lavorativo presumibilmente richiesto, discreta incertezza realizzativa, discrete abilità tecniche e specialistiche richieste, livello medio di discrezionalità da esercitare, discreta pluralità di interessi e posizioni da contemperare, media criticità ambientale sotto il profilo della eventuale conflittualità tra i soggetti coinvolti, media articolazione in fasi di attuazione	Da 0 a 5 ordinario impegno lavorativo presumibilmente richiesto, minima incertezza realizzativa, ordinarie abilità tecniche e specialistiche richieste, minima discrezionalità da esercitare, non apprezzabile pluralità di interessi e posizioni da contemperare, minima criticità ambientale sotto il profilo della eventuale conflittualità tra i soggetti coinvolti, minima articolazione in fasi di attuazione.
innovatività	15	Da 8 a 15 elevata (es., nuovi servizi, nuove modalità di gestione e di organizzazione, nuove modalità di risposta ai bisogni dei cittadini, nuove tecnologie, etc)	Da 3 a 8 intermedia (parziali modifiche nelle modalità di gestione e di organizzazione, etc)	Da 0 a 3 minima (es., mantenimento standard dei servizi, mantenimento modalità di gestione ed organizzazione consolidate, etc)
priorità	10	Da 4 a 10 elevata	Da 0 a 4 intermedia	0 ordinaria
potenziale miglioramento	10	Da 4 a 10 elevato grado di potenziale miglioramento del livello di attività, dell'organizzazione, delle competenze professionali, della qualità dei servizi erogati e degli interventi programmati.	Da 0 a 4 medio grado di potenziale miglioramento del livello di attività, dell'organizzazione, delle competenze professionali, della qualità dei servizi erogati e degli interventi programmati	0 minimo grado di potenziale miglioramento del livello di attività, dell'organizzazione, delle competenze professionali, della qualità dei servizi erogati e degli interventi programmati
trasversalità	5	Da 2 a 4 due o più altre Unità Operative coinvolte oltre a quella assegnataria dell'obiettivo	Da 1 a 2 un'altra Unità Operativa coinvolta oltre a quella assegnataria dell'obiettivo	0 nessuna altra Unità Operativa coinvolta oltre a quella assegnataria dell'obiettivo
rilevanza economico-finanziaria	5	Da 2 a 4 elevata (significativo risparmio di spesa, di personale, di risorse strumentali; significativo incremento delle entrate, di finanziamenti finalizzati)	Da 0 a 2 intermedia (discreto risparmio di spesa, di personale, di risorse strumentali; discreto incremento delle entrate, di finanziamenti finalizzati)	0 ordinaria (irrilevante risparmio di spesa, di personale, di risorse strumentali; non significativo incremento delle entrate, di finanziamenti finalizzati)
TOTALE	100			

3. La media delle ponderazioni operate su ciascun obiettivo è ulteriormente ponderata in funzione del numero degli obiettivi prodotti per ciascuna "EQ" sulla base dei seguenti coefficienti:

Numero obiettivi	Coefficiente moltiplicatore
1	0,70
2	0,80
3	0,95
4 o più	1,00

4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma, sono finalizzate alla determinazione

della misura della retribuzione di risultato teorica attribuita, che viene assegnata a ciascun dipendente "EQ" fra un minimo del 5% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione assegnata, così ripartiti sulla base dei punteggi conseguiti ai sensi del comma 1 e nel rispetto delle somme disponibili nel sottofondo assegnato al risultato:

punteggio	retribuzione
Fino a 50	5%
Da 50 + a 65	10%
Da 55 + a 75	15%
Da 75 + a 85	20%
Da 85 + a 95	25%
Da 95 + a 100	30%

5. Il Nucleo di valutazione, nel validare gli obiettivi presentati e le relative pesature, opera i necessari adeguamenti al fine di garantire che la sommatoria delle retribuzioni di risultato teoriche assegnate risulti non inferiore al valore di cui al comma 1 del presente articolo.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di "EQ", sono valutati annualmente con le modalità previste dal regolamento comunale per la gestione, misurazione e valutazione della performance.

ART. 13 - DISPOSIZIONI FINALI.

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi di cui questo regolamento costituisce parte integrante.