



COMUNE DI CASTIGLIONE FIORENTINO  
Provincia di Arezzo

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL  
CONFERIMENTO, LA DISCIPLINA E LA GRADUAZIONE  
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

*Art. 16-21 CCNL del 16/11/2022*

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 17/02/2025

come modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 185 del 11/08/2025

## **Art. 1**

### **Oggetto**

1. Il presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui al titolo 3°, capo 2°, del CCNL 16.11.2022, articoli da 16 a 21, “Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione”.
2. Il presente regolamento è stato adottato previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali. Le stesse procedure sono previste nel caso di sua modifica.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ed i criteri in base ai quali il punteggio ottenuto nella valutazione della performance determina la misura di tale indennità.

## **Art. 2**

### **Istituzione**

1. Con gli incarichi di elevata qualificazione viene compensata l’assegnazione di incarichi dirigenziali di cui all’articolo 109, comma 2, del D.lgs. n. 267/2000 nel rispetto del vincolo per cui le posizioni di responsabile di struttura apicale sono automaticamente individuate come destinatarie degli incarichi di elevata qualificazione ai sensi dell’Art.16 del CCNL 16/11/2022.
2. Questi incarichi sono conferiti a dipendenti inquadrati nell’area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, se nell’ente ve ne sono in servizio.
3. Ove non siano in servizio dipendenti appartenenti all’area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l’incarico di EQ anche a personale dell’area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
4. L’ente potrà avvalersi di tale particolare facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l’acquisizione di personale dell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell’incarico conferito.
5. Gli incarichi di cui al presente articolo hanno di norma durata annuale.

6. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

### **Art. 3 Conferimento e revoca**

1. Per il conferimento e la revoca degli incarichi si rinvia alla disciplina in vigore al momento dell'adozione degli atti medesimi, con particolare riferimento a quella prevista, al momento della stesura del presente regolamento, dall'art.18 del CCNL vigente.

### **Articolo 4 Indennità di posizione**

1. La graduazione degli incarichi di cui al precedente articolo 2 è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
  - a. Complessità gestionale;
  - b. Rilevanza, ivi compresa la responsabilità.

I criteri per la graduazione degli incarichi in oggetto sono contenuti nella tabella A allegata al presente regolamento.

2. La concreta applicazione di tali criteri, con la determinazione del punteggio, è effettuata con Deliberazione di Giunta Comunale su proposta del Nucleo di Valutazione o OIV.
3. La graduazione della misura di tale indennità è aggiornata tutte le volte che una articolazione organizzativa (Settore) sia interessata da modifiche.
4. Per la determinazione della misura della indennità di posizione vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni; la somma messa a disposizione dall'ente per la indennità di posizione viene divisa per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della indennità di posizione.
5. Nel caso di conferimento dell'incarico di cui al comma 3 dell'articolo 2, la misura della retribuzione di posizione è quella determinata secondo le disposizioni del presente articolo.
6. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. L'Amministrazione stabilisce l'importo annuo lordo destinato alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previsti nel proprio ordinamento.

**Art. 5**  
**Indennità di risultato**

1. La misura della indennità di risultato è determinata dall'ente nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni contrattuali. A tale particolare voce retributiva deve essere destinata una quota non inferiore al 15 per cento delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi apicali previsti nel proprio ordinamento.
2. La metodologia per la valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti è contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base al Sistema di cui al presente comma.
3. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione dell'indennità di risultato.

**Art. 6**  
**Sostituzione**

1. In caso di vacanza o di assenza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa o ad altro dipendente non anche titolare di EQ, appartenente all'Area dei Funzionari, purché in possesso dei requisiti necessari per la copertura del ruolo, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali; in via eccezionale e temporanea è possibile conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, acquisite nel settore di appartenenza del Funzionario titolare di EQ che viene sostituito.
2. In caso di assenza prolungata, escluse le ferie, ovvero di impedimento del titolare di incarico di Elevata Qualificazione, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita dal Sindaco ad altro titolare nella forma dell'interim, nel qual caso si applica la disposizione di cui al comma dell'art. 17, comma 5, del CCNL 16 Novembre 2022.

**Art. 7**  
**Remunerazione degli incarichi ad interim**

1. Nel caso di conferimento ad interim di un ulteriore incarico di Elevata Qualificazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuita una ulteriore somma nella misura compresa tra il 15% ed il 25% dei risparmi determinati dalla mancata erogazione della indennità di posizione (dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim, rapportata alla durata dell'incarico).
2. La misura di tale maggiorazione è determinata per il 50% in modo direttamente proporzionale alla misura della indennità della posizione conferita e per il restante 50% sulla base della valutazione dei risultati raggiunti.

**Art. 8**  
**Revoca degli incarichi di EQ**

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal Sindaco con atto scritto e motivato, previo contraddittorio con il dipendente interessato, per una delle seguenti motivazioni:
  - a. Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
  - b. Valutazione negativa dell'attività svolta (performance individuale).
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero dei Settori e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100 e a condizione che sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.
4. La revoca dell'incarico comporta per il dipendente titolare, la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente regolamento e di cui al CCNL del 16/11/2022 - Art. 17.

**Art. 9**  
**Utilizzo di personale di EQ a tempo parziale tra più enti**

1. In caso di utilizzo a tempo parziale di personale apicale titolare di EQ presso un altro ente o presso servizi in convenzione, la retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte come di seguito:

- L'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso ente stabiliti, ridotti in relazione all'intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- l'ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, la retribuzione di posizione e di risultato in base ai criteri dallo stesso ente stabiliti, tenendo conto dell'intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta su più sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza rispetto al limite complessivo di cui all'Art. 17, co. 2, CCNL 16/11/2022, ai cui oneri può concorrere anche l'ente di provenienza secondo quanto indicato nella convenzione.

**Art. 10**  
**Norme finali e disapplicazioni**

1. La presente disciplina adottata ex Artt. 48, co. 3 e 89 D. Lgs. 267/2000, previo confronto con le RSU e le OOSS, sostituisce e disapplica tutte le disposizioni comunali precedenti in materia. Per quanto non previsto si applica il CCNL.

## TABELLA A

Criteria per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione di cui all'articolo 4, comma 1.

COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 60)	Dimensione organizzativa (si tiene conto del numero di dipendenti coordinati e delle risorse assegnate)	Fino a punti 30
	Disomogeneità delle attribuzioni	Fino a punti 10
	Complessità delle relazioni interne ed esterne	Fino a punti 10
	Grado di specializzazione e livello di complessità delle competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 40)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 20
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10
	Attribuzione formale di incarichi interni ulteriori	Fino a punti 10