



COMUNE DI BALZOLA

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE , LA PESATURA E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICA (E.Q.)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 17/12/2025

Premessa normativa e principi generali

1. L'art. 16 del CCNL del 16 novembre 2022 prevede che gli enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle esigenze organizzative dell'ente (art. 16, comma 1).
2. Il regolamento comunale può disciplinare l'istituzione, i criteri di conferimento, revoca, durata, pesatura, graduazione e retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per le posizioni di EQ, purché nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa contrattuale e dalla disciplina del rapporto di lavoro pubblico (in particolare D.lgs. 165/2001).
3. Il regolamento non può introdurre disposizioni che derogano o incidono direttamente sulla disciplina del rapporto di lavoro e sul trattamento economico stabiliti dalle leggi o contratti collettivi: pertanto, i criteri di pesatura e graduazione devono essere coerenti con il CCNL e con la contrattazione decentrata.
4. Il regolamento non può sovrapporsi né entrare in contrasto con il regolamento comunale degli uffici e servizi, con il piano organizzativo e con l'atto di macro-organizzazione, i quali devono essere coerenti fra loro.
5. Il Comune, attraverso gli atti di programmazione (bilancio, piano delle performance, bilancio di mandato), definisce le esigenze strategico-organizzative che giustificano l'istituzione delle EQ.

Struttura del regolamento

Titolo I – Oggetto e finalità

Titolo II – Istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione

Titolo III – Requisiti per il conferimento

Titolo IV – Conferimento, rinnovo, durata

Titolo V – Revoca

Titolo VI – Pesatura e graduazione delle posizioni

Titolo VII – Trattamenti economici: retribuzione di posizione e di risultato

Titolo VIII – Disposizioni finali e transitorie

Allegato: scheda tecnica di pesatura / modulo di valutazione

Contenuto del regolamento (principali articoli con indicazioni)

Titolo I – Oggetto e finalità

- Art. 1 – Oggetto

Il presente regolamento disciplina l'istituzione, il conferimento, la revoca, la pesatura, la

graduazione e i criteri di remunerazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), ai sensi dell'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022.

- Art. 2 – Finalità
 1. Allineare l'istituzione delle EQ alle esigenze strategiche e funzionali dell'ente.
 2. Assicurare trasparenza, imparzialità e coerenza nella scelta dei titolari e nella quantificazione dei compensi.
 3. Incentivare il raggiungimento di obiettivi e responsabilità.
 4. Coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Titolo II – Istituzione delle posizioni di EQ

- Art. 3 – Definizione di EQ

Le posizioni di EQ sono incarichi che comportano responsabilità gestionali, autonomia decisionale e obiettivi di risultato, con caratteristiche analoghe alle posizioni dirigenziali, sebbene l'ente non abbia dirigenza.

Possono ricomprendere: direzione di unità complesse, funzioni di studio/analisi progettuale, controllo interno, funzioni specialistiche di elevata professionalità.
- Art. 4 – Numero e collocazione delle EQ

La Giunta individua il numero delle posizioni di EQ da istituire, in coerenza con l'organigramma e lo schema di macro-organizzazione dell'ente.

Le posizioni EQ devono essere collocate nelle aree/uffici strategici individuati nei documenti di programmazione.

L'ente può prevedere che alcune strutture delle posizioni EQ siano "funzionali" rispetto a più aree o uffici.

Titolo III – Requisiti per il conferimento

- Art. 5 – Requisiti soggettivi

Il conferimento di un incarico di EQ può essere attribuito preferibilmente a dipendenti inquadrati nell'Area dei "Funzionari / dell'Elevata Qualificazione".

Tuttavia, solo in carenza di personale qualificato interno, l'incarico può essere conferito a dipendenti appartenenti ad aree inferiori (es. istruttori), purché in possesso dei seguenti requisiti:

 - a) possesso di laurea magistrale, specialistica o titolo equipollente;
 - b) titoli di specializzazione aggiuntivi (master, dottorato, corsi avanzati) o iscrizione ad albi professionali pertinenti;
 - c) esperienza professionale significativa in attività analoghe;
 - d) valutazioni positive negli ultimi anni;

e) assenza di provvedimenti disciplinari rilevanti.

- Art. 6 – Condizioni di eleggibilità

Devono essere verificate:

- la non sussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità previste da leggi e regolamenti.
- assenza di impedimenti sotto il profilo disciplinare negli ultimi anni.
- eventuali requisiti specifici definiti per ogni posizione in una tabella di profilo.

Titolo IV – Conferimento, rinnovo e durata

- Art. 7 – Modalità di conferimento

Il conferimento avviene mediante atto deliberativo (ordinanza del Sindaco, deliberazione della Giunta comunale) motivato con indicazione dei criteri valutati (titoli, curriculum, competenze, coerenza con gli obiettivi).

L'atto deve essere comunicato al dipendente e trasmesso agli uffici competenti, nonché oggetto di forma di pubblicità interna.

- Art. 8 – Durata e rinnovo

1. La durata ordinaria dell'incarico è di norma tre anni, senza poter eccedere il mandato amministrativo dell'organo politico che lo conferisce.
2. Il Sindaco, al suo insediamento, può confermare gli incarichi in essere per un periodo transitorio massimo (es. 120 giorni) per dare continuità.
3. Il rinnovo è possibile previo esito positivo della valutazione delle performance e verifica dei requisiti.
4. In caso di incarico ad interim (temporaneo a un titolare di altra EQ), per la durata dell'interim si può riconoscere un compenso aggiuntivo (in percentuale definita) rispetto alla retribuzione di posizione.
5. L'ente può definire che eventuali proroghe siano consentite solo per una sola volta, nei casi motivati, e solo nelle more della procedura di selezione di personale qualificato.

Titolo V – Revoca

- Art. 9 – Cause di revoca

L'incarico può essere revocato in via motivata, con contraddittorio, per:

- mutamenti dell'assetto organizzativo che rendano superflua o profondamente modificata la posizione;
- valutazione negativa o insufficiente della performance individuale;
- comportamenti disciplinari.
- per sopravvenute incompatibilità o cause legali.
- per decisioni strategiche politiche che richiedano riqualificazione della struttura.

- Art. 10 – Procedura di revoca

1. Il provvedimento di revoca è motivato e comunica contestualmente al titolare la possibilità di presentare osservazioni.
2. Le modifiche organizzative che incidono sulle EQ devono essere esaminate almeno annualmente.
3. In caso di revoca, il dipendente conserva l'inquadramento originario ma perde l'assegnazione dell'indennità inerente all'incarico EQ.

Titolo VI – Pesatura e graduazione delle posizioni

- Art. 11 – Criteri generali di pesatura

La “pesatura” delle posizioni EQ consiste nell'attribuzione di un punteggio che consente di graduare la retribuzione di posizione, in rapporto ai massimali e minimali previsti dal CCNL. I criteri devono essere oggettivi, trasparenti e coerenti con la natura dell'incarico e gli elementi da considerare sono:

1. Complessità organizzativa (numero e qualificazione del personale, grado di articolazione interna).
2. Ampiezza dell'area/ambito di responsabilità (importanza strategica, rilevanza esterna).
3. Autonomia decisionale e capacità di innovazione.
4. Trasversalità e relazioni esterne (rapporti istituzionali, stakeholders).
5. Carico progettuale, investimento in iniziative straordinarie/innovative.
6. Rischio gestionale e budget affidato.
7. Titoli e curriculum (specializzazioni, esperienza, formazione).
8. Prestazioni e risultati conseguiti, indicatori di performance storici.

- Art. 12 – Scheda tecnica di pesatura / modulo

Allegato al regolamento vi è un modello di scheda tecnica che attribuisca un peso (in punti)

ad ogni criterio e una soglia minima/massima per ciascun parametro.

Ogni posizione di EQ verrà dotata di una scheda compilata al momento del conferimento e aggiornata in sede di rinnovo o revisione.

Art. 13 – Graduatoria e fasce retributive

1. Il punteggio ottenuto colloca la posizione EQ in una fascia retributiva (es. A, B, C, D) che corrisponde a un differente livello di retribuzione di posizione.
2. Le fasce si collocano entro i limiti contrattuali: la retribuzione di posizione minima e massima sono fissate dal CCNL per gli incarichi EQ.
3. Per incarichi conferiti a personale di area inferiore, la retribuzione di posizione può avere un intervallo ridotto.
4. La graduatoria è riesaminata periodicamente – almeno ogni anno – in funzione di revisione organizzative, livelli di performance, mutamenti delle funzioni.

Titolo VII – Trattamenti economici

- Art. 14 – Retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione equivale al punteggio attribuito moltiplicato per il valore unitario del punto (stabilito dal contratto decentrato).

Deve essere corrisposta in tredici mensilità e assorbire ogni altra indennità accessoria compatibile, come previsto dal CCNL.

Per incarichi part-time, l'importo va proporzionato alle ore effettive.

- Art. 15 – Retribuzione di risultato

1. All'incarico EQ compete anche una retribuzione di risultato, commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. Deve essere destinata una quota non inferiore al 15% (e non superiore, se previsto dal contratto decentrato, ex 25%) delle risorse complessive destinate alla retribuzione EQ (posizione + risultato).
3. La quantificazione e i criteri di erogazione sono disciplinati nel contratto decentrato, coerentemente con il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.
4. In caso di incarico ad interim, può essere riconosciuto un ulteriore importo (es. fra il 15% e il 25% della retribuzione di posizione dell'incarico assunto) come incentivo per la maggiore responsabilità svolta (nei limiti contrattuali).

- Art. 16 – Incarichi tra enti / mobilità / missione
Se il titolare svolge servizio anche in più sedi o tra enti (ad esempio, incarico intercomunale), può essere prevista una maggiorazione (es. 30%) della retribuzione di posizione, oltre al rimborso spese eventuale per trasferimenti.

Titolo VIII – Disposizioni finali e transitorie

- Art. 17 – Entrata in vigore e abrogazioni
Il presente regolamento entra in vigore il 01/01/2026.

Sono abrogate tutte le norme regolamentari incompatibili.
Il regolamento si applica agli incarichi EQ conferiti dopo la data di entrata in vigore.
- Art. 18 – Adeguamenti e revisioni
L'ente può revisionare le posizioni EQ, la pesatura, la graduazione e le fasce retributive in occasione di cambiamenti organizzativi, modifiche normative, rinnovi contrattuali o del sistema della performance.
- Art. 19 – Disposizioni transitorie
 1. Per gli incarichi già attivi alla data di entrata in vigore, l'ente può prevedere un adeguamento al nuovo sistema (pesatura / fascia) entro 12 mesi.
 2. Le schede tecniche di pesatura per le EQ già attribuite vanno compilate ex novo secondo il modello allegato.
 3. Le eventuali differenze economiche saranno da corrispondere dopo l'adeguamento e con decorrenza dall'anno successivo.
- Art. 20 – Rinvio
Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si applicano le normative vigenti (leggi, CCNL, contratti decentrati, regolamenti comunali).

Allegato A

MODELLO DI SCHEDA DI PESATURA

PER L'ATTRIBUZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (EQ)

Ente: _____

Settore/Servizio: _____

Posizione organizzativa/EQ: _____

Responsabile della compilazione: _____

Data: ____ / ____ / ____

1. DESCRIZIONE GENERALE DELLA FUNZIONE EQ

- Denominazione della funzione: _____
- Collocazione organizzativa: _____
- Finalità principale della funzione: _____

- Aree di responsabilità:

- _____
 - _____
 - _____
-

2. CRITERI DI PESATURA E VALUTAZIONE

La pesatura viene effettuata sulla base dei criteri indicati nel regolamento comunale e, in coerenza con il CCNL, tenendo conto di complessità, autonomia, responsabilità, coordinamento e competenze professionali richieste.

Ogni criterio è valutato con un punteggio da **1 (basso)** a **5 (molto elevato)**.

A. Complessità delle attività (1–5)

- Presenza di attività tecniche, gestionali o amministrative complesse.

- Necessità di elevata specializzazione.
- Varietà e numerosità dei processi gestiti.

Punteggio assegnato: _____

B. Autonomia e potere decisionale (1–5)

- Margini di autonomia rispetto agli indirizzi politici e gestionali.
- Capacità di assumere decisioni operative significative.
- Gestione di eventuali criticità.

Punteggio assegnato: _____

C. Responsabilità gestionale e amministrativa (1–5)

- Responsabilità su procedimenti complessi.
- Impatto delle decisioni sull'ente e sui cittadini.
- Responsabilità verso risultati, qualità dei servizi, rispetto delle norme.

Punteggio assegnato: _____

D. Coordinamento del personale (1–5)

- Numero di unità coordinate direttamente/indirettamente.
- Tipologia del personale coordinato (tecnico, amministrativo, misto).
- Capacità richiesta di pianificazione e assegnazione attività.

Punteggio assegnato: _____

Numero di dipendenti coordinati (se applicabile): _____

E. Relazioni interne ed esterne (1–5)

- Rapporti istituzionali complessi (Regione, Ministeri, altri enti).
- Relazioni con cittadini, professionisti e stakeholder.
- Gestione di tavoli tecnici, progetti interistituzionali.

Punteggio assegnato: _____

F. Competenze professionali richieste (1–5)

- Titoli di studio richiesti.
- Competenze tecniche specifiche.
- Aggiornamento normativo e capacità analitiche.

Punteggio assegnato: _____

3. PUNTEGGIO FINALE

| Criterio | Punteggio assegnato | Punteggio massimo |
|-------------------------|---------------------|-------------------|
| A. Complessità | _____ | 5 |
| B. Autonomia | _____ | 5 |
| C. Responsabilità | _____ | 5 |
| D. Coordinamento | _____ | 5 |
| E. Relazioni | _____ | 5 |
| F. Competenze richieste | _____ | 5 |
| Totale | _____ | 30 |

4. VALUTAZIONE FINALE E INQUADRAMENTO

- La funzione EQ **rientra / non rientra** tra le posizioni valutabili come Elevata Qualificazione secondo il Regolamento.
 - **Livello di pesatura assegnato:**
☐ Basso ☐ Medio ☐ Alto ☐ Molto alto (barrare la voce prevista dal regolamento)
 - **Attribuibilità dell'indennità EQ:** ☐ Sì ☐ No
 - **Eventuali note:**
-
-
-

5. SOTTOSCRIZIONI

- **Responsabile della valutazione:** _____

Firma: _____

- **Dirigente/Segretario Comunale:** _____

Firma: _____

Approvazione Giunta/Organo competente:

Delibera n. _____ del ____ / ____