



Città di  
**Monopoli**

---

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE  
L'ISTITUZIONE ED IL CONFERIMENTO  
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA  
QUALIFICAZIONE**

**Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 1/8/2024**

## **Art. 1 – Oggetto**

1. Il presente regolamento disciplina l'Area delle Elevate Qualificazioni del Comune di Monopoli in armonia con il Capo II del Titolo III del CCNL 16/11/2022, artt. 16 e ss del CCNL Funzioni Locali siglato il 22.11.2022 e degli artt. 13 e sg. del CCI sottoscritto il 29.12.2023.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e integrativa in applicazione delle previsioni di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL 16.11.2022.

## **Art. 2 - Definizioni**

Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (*incarico EQ di direzione e gestione*);

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 da curriculum (*incarico EQ di alta professionalità o professionali*).

## **Art. 3 – Istituzione delle Posizioni organizzative**

1. La Giunta Comunale individua il numero e l'assetto degli incarichi di elevata qualificazione istituiti presso ciascuna Area con atti di macro-organizzazione da adottare di norma con cadenza annuale contestualmente all'approvazione del PIAO.

2. Ai fini della individuazione di cui al comma 1, la Giunta terrà conto di:

- linee strategiche individuate nel DUP;
- risorse assegnate a ciascuna Area Organizzativa;
- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e degli obiettivi da raggiungere.

3. In assenza di atti di nuova individuazione in occasione dell'approvazione annuale del PIAO, si intendono confermati gli incarichi di elevata qualificazione già istituiti in applicazione del presente regolamento.

## **Art. 4 - Conferimento dell'incarico di Elevata qualificazione**

1. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico di elevata

qualificazione, 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 della professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione che costituisce criterio generale per l'assegnazione di incarichi.

2. L'incarico di Elevata Qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in servizio nell'A.O. presso cui l'incarico è istituito in possesso dei seguenti requisiti generali:

- a) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla sospensione dal servizio per un periodo di 10 giorni negli ultimi tre anni;
- c) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

3. Gli incarichi di Elevata qualificazione sono conferiti entro 30 giorni dall'approvazione del PIAO dal dirigente dell'Area Organizzativa di riferimento al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle EQ in servizio nella medesima area, con atto di gestione scritto e motivato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.

4. In sede di conferimento dell'incarico di EQ il dirigente, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, valuta i requisiti culturali posseduti, le attitudini, le capacità professionali e le esperienze acquisite del personale inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ assegnato alla sua A.O., secondo i seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato allo svolgimento delle funzioni da assegnare, in rapporto alla specificità dell'incarico (*EQ di cui all'art. 2 lett. a) e b) del presente regolamento*);
- b) aver già gestito unità organizzative nell'arco della propria attività lavorativa (*EQ di cui all'art. 2 lett a) del presente regolamento*);
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari (*EQ di cui all'art. 2 lett. a) e b) del presente regolamento*);
- d) esperienza maturata in ambiti di attività attinenti con l'incarico da conferire (*EQ di cui all'art. 2 lett. a) e b) del presente regolamento*);
- e) abilitazione all'esercizio dell'attività professionale ed iscrizione al relativo albo/ordine (*EQ di cui all'art. 2 lett. b) del presente regolamento*)

5. Il Dirigente dell'Area di riferimento, con il supporto dell'Ufficio Risorse umane, procede alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma dandone evidenza in apposito verbale da allegare all'atto di conferimento dell'incarico.

6. Il Dirigente competente conferisce gli incarichi di elevata qualificazione stipulando apposito contratto. Il contratto di conferimento deve indicare i

contenuti dell'incarico, la durata, nonché la retribuzione di posizione e di risultato.

#### **Art. 5 - Retribuzioni di Posizione e Risultato**

1. Compatibilmente con le risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione istituiti dall'Ente, ai titolari di incarico di EQ compete una retribuzione di posizione variabile da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.

2. Ai titolari di incarichi di EQ compete altresì una retribuzione di risultato cui è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti e formalmente istituiti, sulla base di una valutazione annuale operata secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, ad avvenuta contrattazione dei relativi criteri.

3. Al soggetto titolare di incarico EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.

#### **Art. 6 – Graduazione della retribuzione di posizione**

1. Nella individuazione dei criteri di graduazione della posizione correlata agli incarichi di elevata qualificazione, si tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato a ciascuna posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.

2. Il Comune procede alla graduazione degli incarichi di EQ in presenza di ogni modifica dell'assetto organizzativo dell'ente che determini una sostanziale variazione delle funzioni alle stesse assegnate.

3. Il processo di graduazione della retribuzione di posizione viene svolto in maniera complessiva con riguardo a tutti gli incarichi di EQ.

#### **Art. 7 – Procedura di graduazione e pesatura degli incarichi EQ**

1. La procedura di graduazione e di pesatura prevede l'assegnazione di un punteggio variabile in relazione agli elementi che caratterizzano i criteri di graduazione adottati dall'ente: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta il punteggio.

2. Entro 5 giorni dalla approvazione della delibera di istituzione degli incarichi di EQ in concomitanza con l'approvazione del PIAO, il Segretario Generale

indice una Conferenza dei dirigenti per compilare le schede contenenti l'analisi delle funzioni assegnate a ciascun incarico con riguardo ai criteri di pesatura individuati nel successivo art. 8 e riportati nell'allegato A.

3. La conferenza dei dirigenti applica i criteri di cui all'art.8 per ciascun incarico. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo e compilata la relativa scheda (*allegato B*).

4. L'OIV verifica la coerenza tra caratteristiche dell'incarico ed i criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi provvedendo alla definitiva pesatura ove in sede di conferenza non si raggiunga l'accordo.

5. La Giunta approva la pesatura degli incarichi su parere dell'OIV ed associa ad ognuno il relativo valore economico in applicazione dei criteri di cui all'art. 11.

### **Art. 8 – Criteri di pesatura degli incarichi EQ**

1. Gli incarichi previsti dal contratto di lavoro sono riferiti:

*tipo a*): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

*tipo b*): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni incarico di elevata qualificazione 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.

Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:

**1) trasversalità (complessità relazionale).** 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" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

**2) complessità operativa ed organizzativa.** Sono considerate:

*a*) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Incarico di E.Q. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ, con conseguente complessità gestionale;

*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.), tenendo conto di:

- 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**. Sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;

- con riguardo al contenzioso, 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 ed amministrativa);

4) **responsabilità finanziaria**. E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

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

3. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (*vedasi Allegato A*).

### **Art. 9 – Delega di funzioni dirigenziali**

1. Ai titolari di incarichi di elevata qualificazione possono essere delegate funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 165/2001 e altre disposizioni normative.

2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti nell'atto di conferimento dell'incarico e deve prevedere l'adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali. La delega deve essere accettata per iscritto dal dipendente incaricato ed esercitata con le modalità specificate dall'art. 15, comma 5, del CCI sottoscritto il 29.12.2023.

3. In caso di delega è effettuata la valutazione del criterio "*deleghe di funzioni dirigenziali*" di cui al precedente art. 8, 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. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).

### **Art. 10 - Unicità di valutazione**

1. I criteri di graduazione degli Incarichi di elevata qualificazione sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

2. Per gli incarichi di *tipo b)* caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri.

### **Art. 11 - Procedimento di attribuzione del valore economico agli Incarichi di elevata qualificazione**

1. In sede di bilancio di previsione viene previsto il fondo destinato a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione.

2. Completata la fase di pesatura di cui all'art. 7 commi 1 e 2, sulla scorta del budget di cui al comma 1, il valore economico di ciascun incarico è così determinato:

Il numero di incarichi da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (*di seguito "vcm"*) degli incarichi dell'Ente. Il Settore Risorse umane determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

3. L'Ufficio Risorse Umane effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascun incarico rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutti gli incarichi, determinando così il peso specifico di ciascuno. Il peso specifico di ciascun incarico EQ è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascun incarico, il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000,00).

4. La Giunta Comunale prende atto del valore economico di ciascuna posizione con la delibera di approvazione della pesatura di cui all'art. 7 comma 5.

### **Art. 12 - Correttivo del sistema**

1. Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni di posizione è adottato il seguente criterio correttivo:

- è fissato un punteggio soglia, pari a 12,5/25;
- agli incarichi EQ ai quali è assegnato un punteggio totale inferiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente (euro 5.000);
- il punteggio totale assegnato a detti incarichi non è considerato ai fini della parametrizzazione di cui all'art. 13, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare il peso specifico del medesimo incarico;
- il budget residuo è ripartito fra gli altri incarichi con le modalità indicate nel precedente art.11.

### **Art. 13 - Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi EQ sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi degli artt. 16 e ss del CCNL 16.11.2022 come recepiti negli art. 13 e sg. del CCI sottoscritto il 29.12.2023.
3. Ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di incarico di elevata qualificazione è adottata dal dirigente dell'Area di riferimento.

### **Art. 14 - Onnicomprensività del trattamento economico dei titolari di incarichi EQ**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, ai titolari di incarico EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21.5.2018;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

- e) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21.5.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- f) 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 dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dell'art. 45 del D. lgs. 36/2023;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
  - i compensi professionali degli avvocati ai sensi dell'art. 9 della Legge 114 del 2014.

### **Art. 15 - Durata degli incarichi**

1. 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.
2. La durata degli incarichi non può essere inferiore a un anno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

### **Art. 16 - Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi 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 o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. La revoca dell'incarico viene notificata al dipendente, il quale, entro 30 giorni, può chiedere di essere ascoltato in contraddittorio da chi ha conferito l'incarico insieme all'OIV che dovrà esprimere le proprie conclusioni.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 17 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella area di appartenenza.

### **Art. 17 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti**

1. Nell'ipotesi di conferimento di incarico EQ a personale utilizzato presso servizi in convenzione con altri enti, si applica l'art. 23 comma 5 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022.

2. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 16 del presente CCNL, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dall'art. 22, comma 6 del presente CCNL, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

a) l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;

b) l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;

c) Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse 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 al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2.

Per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL stanziato presso ciascun ente.

### **Art 18 - Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL e CCI 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 e del Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.