

**Comune di Verona**  
**Deliberazione della Giunta Comunale**

N. Progr. 1021

Seduta del giorno 11 ottobre 2024

TOMMASI DAMIANO	Presente
BISSOLI BARBARA	Presente
BENINI FEDERICO	Assente
BERTUCCO MICHELE	Presente
BUFFOLO JACOPO	Presente
CENI LUISA	Assente
FERRARI TOMMASO	Assente
LA PAGLIA ELISA	Assente
SANDRINI ITALO	Presente
UGOLINI MARTA	Assente
ZIVELONGHI STEFANIA	Presente

PRESIEDE  
DAMIANO TOMMASI

RELAZIONA  
TOMMASI DAMIANO

ASSISTE  
LUCIANO GOBBI

Oggetto: DIREZIONE GENERALE - APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL COMUNE DI VERONA

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'articolo 16 del CCNL 16/11/2022 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle elevate qualificazioni disponendo che:

- gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (di seguito E.Q.), conferito in conformità all'art. 18 del sopraindicato CCNL.
- 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”;

Considerato che:

- l'art. 13, comma 1, del sopracitato CCNL stabilisce che, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al Titolo III, cui la disciplina delle E.Q. accede, il Titolo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.”, cioè dal 1° aprile 2023;
- il comma 3 del medesimo art. 13 prescrive poi che “Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.”;
- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono pertanto chiamate ad adeguare l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative, oggi elevate qualificazioni, in tempi utili a porre a regime il nuovo ordinamento professionale anche nella materia di cui si tratta;

Ravvisata, quindi, la necessità di ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, il cui valore varia da un minimo di 5.000 euro ad un massimo di 18.000 euro, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

Visto che l'articolo 17, comma 2, del nuovo CCNL demanda a ciascun ente di stabilire la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico, precisando che, ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;

Atteso che la Direzione Generale e la Direzione Risorse Umane hanno elaborato di concerto la proposta di Regolamento per la disciplina degli incarichi di elevata qualificazione del Comune di Verona;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, comma 3 lett. d) ed e) del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, in ordine alla suddetta proposta di regolamento è stato attivato il confronto sindacale chiuso in data 23/07/2024 con verbale contenente alcune precisazioni sul testo del regolamento medesimo e alcune osservazioni formulate dalle OO.SS. sull'elaborato dagli uffici comunali;

Ritenuto di approvare, in attuazione della disciplina normativa e contrattuale quivi richiamata, il nuovo Regolamento per la disciplina degli incarichi di elevata qualificazione del Comune di Verona di cui all'Allegato A, da intendersi quale parte integrante e sostanziale del presente atto che, oltre a recepire alcune precisazioni e osservazioni formulate dalle OO.SS., prevede il nuovo sistema di graduazione impostato sui criteri specificati nell'allegato 1 del regolamento medesimo per la disciplina degli incarichi di elevata qualificazione;

Preso atto che:

- a termini dell'art. 48, co. 3 del D.Lgs. n. 267/2000 l'adozione della regolamentazione inerente all'ordinamento degli uffici e dei servizi è di competenza della Giunta Comunale;
- il presente provvedimento non comporta alcuna spesa per il Comune di Verona;

Visti:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- Il Regolamento di Organizzazione;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 77 del 21 dicembre 2023, esecutiva, con la quale sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2024-2026 e la nota di aggiornamento del DUP 2024-2026 (Documento Unico di Programmazione);
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 9 gennaio 2024, esecutiva, con la quale è stato approvato il PEG 2024-2026 (Piano Esecutivo di Gestione);
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 30 gennaio 2024, esecutiva, con la quale è stato approvato il PIAO 2024-2026;

Preso atto del parere espresso dal dirigente della Direzione Risorse Umane, allegato quale parte integrante del presente atto;

Preso atto dei pareri allegati espressi dal Direttore Generale proponente e dal Responsabile del Servizio Finanziario sulla proposta di deliberazione in oggetto ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

Su proposta del Sindaco;

A voti unanimi;

**DELIBERA**

1. di approvare, quale appendice del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 351 del 12 maggio 1998 e ss.mm.ii., il Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Verona di cui all'Allegato A, da intendersi quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che, con l'entrata in vigore dell'allegato Regolamento, si intendono abrogati gli articoli 33, 33 bis e 33 ter del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 351 in data 12 maggio 1998 e ss.mm.ii., nonché le disposizioni dettate da altri regolamenti comunali precedenti, incompatibili o in contrasto con l'allegato Regolamento;
3. di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione dell'allegato Regolamento;
4. di disporre la pubblicazione del Regolamento di cui al punto 1 nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

IL SINDACO

Firmato digitalmente da:  
DAMIANO TOMMASI

IL SEGRETARIO GENERALE

Firmato digitalmente da:  
LUCIANO GOBBI

# **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL COMUNE DI VERONA**

**CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA  
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

## **Art. 1**

### **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali del 16.11.2022 (di seguito CCNL 2019/2021).

2. Le posizioni di Elevata Qualificazione costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di graduazione e gestione delle responsabilità. Tali posizioni sono istituite in relazione alle esigenze organizzative e al modello gestionale dell'Ente. I dipendenti incaricati attuano i programmi e gli obiettivi loro affidati mediante autonomia gestionale ed organizzativa nel rispetto delle direttive fissate dal Dirigente.

3. In conformità a quanto previsto dall'art. 16, comma 2, del CCNL 2019/2021, le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione sono distinte in due tipologie:

- posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, di seguito denominate EQ;
- posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica, di seguito denominate AP.

4. La Giunta Comunale, su proposta del Direttore Generale, tenuto conto delle indicazioni del Comitato di Direzione, approva con proprio provvedimento l'istituzione e la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione a presidio dei servizi dell'Ente o di ambiti specialistici connotati da alta professionalità.

## **Art. 2**

### **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere conferiti esclusivamente al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato appartenente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, con orario di lavoro a tempo pieno, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) avere maturato una anzianità di servizio di almeno 12 mesi a tempo determinato e indeterminato con inquadramento nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione alla data di presentazione della domanda;
- b) insussistenza di condizioni ostative previste dalla disciplina normativa e regolamentare in materia di prevenzione della corruzione;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni;
- d) insussistenza di casi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. 165/2001, del D.Lgs. n. 39/2013 e del D.P.R. 62/2013 e s.m.i..

2. La Direzione deputata alla gestione delle risorse umane procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso previsti dal precedente comma.

## **Art. 3**

### **Procedura per il conferimento degli incarichi**

1. La Direzione deputata alla gestione delle risorse umane provvede:

- a) alla pubblicazione di un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare per 10 giorni consecutivi in apposita sezione delle pagine intranet, con l'indicazione del numero e della tipologia degli incarichi di posizione da conferire, nonché dei termini e delle modalità di presentazione delle candidature da parte dei dipendenti interessati;
- b) a gestire la raccolta delle candidature e a verificare i requisiti di ammissibilità;
- c) a trasmettere le candidature alla Direzione di competenza per la successiva procedura di selezione.

2. I dipendenti interessati possono presentare candidatura per un massimo di tre posizioni di Elevata Qualificazione fra quelle disponibili. Per due anni dal conferimento dell'incarico non è possibile presentare candidatura per altra posizione di Elevata Qualificazione, salvo preventivo nulla osta del Dirigente della Direzione di appartenenza.

3. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento sono valutati, tramite un colloquio, dal Dirigente di riferimento della posizione da conferire alla presenza del Coordinatore di Area assistiti da un dipendente con funzione di verbalizzante. Nell'ipotesi in cui il Dirigente di riferimento della posizione da conferire coincida con il Dirigente Coordinatore di Area, quest'ultimo verrà coadiuvato durante il colloquio dal Direttore Generale o Dirigente dallo stesso delegato. Il Dirigente procede alla valutazione dei candidati sulla base dei seguenti criteri:

- preparazione culturale ricavabile dal titolo di studio e professionale, che deve essere adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico da ricoprire;
- capacità di negoziazione e gestione dei gruppi di lavoro in relazione all'incarico da ricoprire;
- capacità di gestione dei processi in relazione all'incarico da ricoprire, valutata sia in relazione alla oggettiva complessità della disciplina normativa che regola i processi medesimi, sia in relazione alla necessaria interrelazione di tali processi con procedimenti e processi di altre strutture organizzative del Comune o di altri Enti;
- esperienza maturata nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

4. La procedura di selezione si conclude con l'individuazione del candidato ritenuto più idoneo a ricoprire il ruolo. I verbali dei colloqui di ogni selezione vengono conservati agli atti della Direzione deputata alla gestione delle risorse umane. Di ogni selezione verrà pubblicata una scheda di sintesi con indicazione del numero dei partecipanti e delle risultanze della propria Direzione.

5. In caso di mancanza di candidature o di idonei, il Dirigente di riferimento della posizione da conferire può procedere comunque al conferimento di incarico, previo confronto con il dipendente interessato, individuando personale dell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione in servizio nell'ambito della propria Direzione e in possesso dei requisiti e delle competenze previsti dal presente regolamento.

6. Il conferimento dell'incarico di posizione di Elevata Qualificazione viene formalizzato con determinazione dirigenziale per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento.

7. Nel caso in cui risulti idoneo all'incarico un dipendente in servizio presso una Direzione diversa da quella nel cui ambito è collocata la posizione, si procederà obbligatoriamente al trasferimento per mobilità interna.

8. In previsione di vacanza della posizione di Elevata Qualificazione, il Dirigente della Direzione di competenza, può richiedere alla Direzione deputata alla gestione delle risorse umane di avviare la procedura di conferimento dell'incarico. La procedura può essere avviata entro i 60 giorni precedenti l'effettiva vacanza della posizione di Elevata Qualificazione, al fine di consentire l'immediata copertura dell'incarico stesso.

9. Il dipendente incaricato di posizione di Elevata Qualificazione che cessa dall'incarico è tenuto a favorire il passaggio delle competenze. Salvo il caso di revoca o di incarico ad interim, ai sensi dei successivi artt. 5 e 11 del presente Regolamento, nel caso in cui la sua posizione restasse vacante, il Dirigente competente

potrà prorogare l'incarico di Elevata Qualificazione per un periodo non superiore a 90 giorni al fine di garantire la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

#### **Art. 4**

##### **Delega di funzioni dirigenziali**

1. Il Dirigente può delegare alcune delle sue funzioni ad uno o più incaricati di Posizione di Elevata Qualificazione della struttura organizzativa cui è preposto, secondo le specificazioni, i limiti e le condizioni di seguito esplicitate.
2. Il Dirigente formalizza la delega con atto scritto, nel quale deve indicare:
  - a. il destinatario della delega e le motivazioni organizzative della stessa;
  - b. le funzioni che sono oggetto della delega;
  - c. i termini temporali entro i quali le funzioni delegate possono essere esercitate.
3. L'atto di delega cessa automaticamente di avere efficacia nel momento in cui il Dirigente non ricopra più la posizione dirigenziale della struttura organizzativa.
4. La delega può avere ad oggetto le seguenti funzioni dirigenziali:
  - a. attuazione dei progetti e delle attività di gestione adottando i relativi atti e provvedimenti ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
  - b. direzione, coordinamento e controllo dell'attività delle unità operative e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia, secondo la disciplina prevista dalle disposizioni normative e regolamentari in materia;
  - c. gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate alle unità operative;
  - d. attestazioni, certificazioni, autenticazioni, legalizzazioni, contratti, atti e provvedimenti anche con rilevanza esterna.
5. Il delegato assume la piena responsabilità verso i terzi in ordine all'esercizio delle funzioni delegate, mentre al Dirigente delegante spetta comunque il potere di direzione, controllo, revoca, avocazione delle funzioni delegate e sostituzione in caso di inerzia del delegato.

#### **Art. 5**

##### **Revoca anticipata degli incarichi**

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 18, comma 3 del CCNL 2019-2021, gli incarichi di posizione di Elevata Qualificazione possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In questo ultimo caso, il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.
3. L'incarico può essere revocato dal Dirigente anche su motivata richiesta del dipendente incaricato di posizione di Elevata Qualificazione, a cui deve essere dato formale riscontro, anche se negativo, entro 30 giorni dalla acquisizione della richiesta medesima al protocollo dell'Ente. Il provvedimento di revoca acquista efficacia di norma decorsi 60 giorni dalla adozione del provvedimento medesimo.

## **Art. 6**

### **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione di cui al presente Regolamento 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 successivo comma 2.

2. Ai titolari di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 del CCNL 2019-2021 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

3. In conformità a quanto previsto dall'art. 18, comma 4, del CCNL 2019/2021, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate dall'Ente all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione, una quota non inferiore al 15% deve essere destinata per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato secondo i criteri generali definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa e in base al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente presso l'Ente stesso.

## **Art. 7**

### **Criteri di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione**

1. Il presente Regolamento individua i criteri per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione (Allegato 1).

2. Nell'individuazione dei criteri si tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

3. La Direzione Generale, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni di Elevata Qualificazione ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, attiva su richiesta del Dirigente competente la procedura per una nuova graduazione delle posizioni interessate.

4. Viene assicurata, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

## **Art. 8**

### **Procedura di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione**

1. Il Dirigente, con riguardo alle posizioni di Elevata Qualificazione di propria competenza, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni e delle attività assegnate a ciascuna posizione di Elevata Qualificazione (Allegato 2). La Direzione Generale, tenuto conto delle indicazioni del Comitato di Direzione, procede alla graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione compilando il Modello A (per EQ) o il modello B (per AP), di cui all'Allegato 3, sulla base delle informazioni acquisite e dei criteri di graduazione e trasmette la documentazione al Nucleo di Valutazione.

2. Il Nucleo di Valutazione procede alla verifica dei criteri di graduazione seguiti e alla validazione della graduazione proposta.

3. La Giunta Comunale, su proposta della Direzione Generale, approva la graduazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione, preventivamente validata dal Nucleo di Valutazione.

**Art. 9**  
**Retribuzione di posizione**

1. Il valore delle posizioni di Elevata Qualificazione viene definito attuando la seguente procedura:
  - si sottrae dall'importo complessivo delle risorse destinate dall'Ente all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato la percentuale dell'importo da riservare alla retribuzione di risultato, in conformità a quanto previsto dall'art. 18, comma 4, del CCNL 2019/2021, e l'importo minimo da assegnare (art. 17 comma 2, CCNL 2019/2021);
  - si sommano i punteggi assegnati a ciascuna posizione di Elevata Qualificazione;
  - si divide l'importo attribuito all'indennità di posizione per il punteggio complessivo ottenendo il Valore Punto (VP);
  - si moltiplica il VP per il numero di punti di ciascuna posizione di Elevata Qualificazione;
  - gli importi così ottenuti vengono arrotondati alla decina di euro nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL vigente.
2. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

**Art. 10**  
**Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi 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 del CCNL vigente.

**Art. 11**  
**Incarichi ad interim**

1. Nel caso in cui una posizione di Elevata Qualificazione (EQ o AP) restasse vacante, il Dirigente competente, salvo quanto previsto dall'art. 3 comma 9 del presente Regolamento, può conferire un incarico ad interim ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL del 16/11/2022 ad altro dipendente della propria Direzione già titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ o AP), fino alla conclusione della procedura di conferimento dell'incarico vacante. Nel caso in cui, nell'ambito della propria Direzione, non sia presente un dipendente già titolare di un incarico di Elevata Qualificazione (EQ o AP), su richiesta del Dirigente interessato, il conferimento dell'incarico ad interim potrà essere conferito, da parte del Direttore Generale, ad un dipendente già titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ o AP) appartenente ad altra Direzione.
2. In considerazione della complessità organizzativa dell'Ente, al lavoratore già titolare di posizione di Elevata Qualificazione cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo in misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim. La liquidazione del compenso verrà effettuata tenendo conto del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione di Elevata Qualificazione ricoperta ad interim secondo quanto previsto dal CCI sottoscritto in data 18/12/2023.
3. Al dipendente, già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, può essere conferito un solo incarico ad interim.

**Art. 12**  
**Decorrenza e disapplicazioni**

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di efficacia della relativa deliberazione di approvazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
  
2. Il presente Regolamento sostituisce quanto disciplinato in materia dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con D.G. 351 del 12/05/1998 e ss.mm.ii., e il Regolamento di Organizzazione approvato con D.G. 1166 del 13/12/2022, nonché le disposizioni dettate da altri provvedimenti comunali precedenti, incompatibili o in contrasto con le disposizioni qui contenute.

## Criteri di pesatura delle posizioni di Elevata Qualificazione

### 1. Criteri di pesatura delle posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (EQ)

<b>1 - TRASVERSALITA'</b> <i>(complessità relazionale)</i>		
Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione considera, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" e i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").		
LIVELLO 1 <i>(punti 1)</i>	LIVELLO 2 <i>(punti 2)</i>	LIVELLO 3 <i>(punti 3)</i>
I processi e le attività della posizione implicano interazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne e saltuarie con soggetti esterni	I processi e le attività gestite implicano interazioni ordinarie e consolidate con tutte le strutture organizzative interne e con soggetti esterni	I processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello, anche professionale, con soggetti interni ed esterni.

<b>2 – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b>		
Si considera la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di EQ in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate. Il gruppo di lavoro che opera per l'erogazione del Prodotto è costituito da un elevato numero di dipendenti che svolgono funzioni analoghe o da un numero inferiore di dipendenti che svolgono mansioni differenziate che richiedono una gestione del personale complessa e con elevata interazione. La dimensione del gruppo di lavoro è definita in termini relativi rispetto alla dimensione di tutti i gruppi di lavoro dell'Ente.		
LIVELLO 1 <i>(punti 1)</i>	LIVELLO 2 <i>(punti 2)</i>	LIVELLO 3 <i>(punti 3)</i>
Gruppo di lavoro di ridotte dimensioni	Gruppo di lavoro di medie dimensioni o gruppo di ridotte con elevata differenziazione di mansioni	Gruppo di lavoro di rilevante dimensione o gruppo di medie dimensioni con elevata differenziazione di mansioni

<b>3 - COMPLESSITA' OPERATIVA</b>		
Sono considerati il numero e la complessità qualitativa e quantitativa tecnico/professionale dei processi e delle attività assegnati. L'assegnazione al livello viene definita in termini relativi rispetto all'insieme dei processi gestiti dall'Ente.		
LIVELLO 1 <i>(punti 1)</i>	LIVELLO 2 <i>(punti 2)</i>	LIVELLO 3 <i>(punti 3)</i>
Processi ed attività di contenuto standardizzato ed omogeneo. Adeguato grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, con consolidate conoscenze tecniche e metodologiche.	Processi ed attività di apprezzabile variabilità tecnica/gestionale, non standardizzabili. Significativa conoscenza di un insieme di norme e procedure in un quadro normativo complesso, con coordinamento di processi ed attività.	Processi e attività con rilevante complessità tecnica/gestionale. Rilevanti conoscenze plurime relative ad un insieme eterogeneo di norme e procedure, derivanti da fonti diverse anche in continua evoluzione, che richiedono costante aggiornamento professionale, flessibilità nell'interpretazione ed il coordinamento di processi ed attività complessi.

<b>4 – ATTIVITA' SOGGETTE A RISCHIO/CONTENZIOSO</b>
Sono considerati: a) riguardo al rischio, le attività maggiormente esposte anche sulla base di quanto previsto dal

<p>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;</p> <p>b) riguardo al contenzioso, 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).</p> <p>Il livello viene definito come sintesi delle due voci e valutato in rapporto ai rischi mappati per l'intero Ente.</p>		
LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)
Rischio e contenzioso basso	Rischio e contenzioso medio	Rischio e contenzioso alto

<b>5 – DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI</b>		
<p>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegabili con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna eccedenti i compiti di Responsabile del Procedimento.</p>		
LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)
Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario	Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna che comportano discrezionalità tecnica e/o accertamento e liquidazione di spesa	Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna di rilevante contenuto e ampiezza, che comportano discrezionalità tecnica e/o accertamento e liquidazione di spesa

<b>6 – IMPATTO SULLA FUNZIONALITA' DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
<p>Si valuta l'impatto che le attività gestite dalla posizione di Elevata Qualificazione hanno sulla funzionalità complessiva dell'Ente</p>		
LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)
L'attività ha un contenuto riferito all'ambito dei processi interni alla Direzione di riferimento.	L'attività ha un contenuto direzionale con impatto non esclusivamente limitato all'ambito della Direzione di riferimento.	L'attività ha un rilevante contenuto direzionale, con apprezzabile influenza sui processi dell'intero ente.

## 2. Criteri di pesatura delle posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità, richiedenti elevata competenza specialistica (AP)

<b>1 - TRASVERSALITA'</b> (complessità relazionale)		
<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione considera, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" e i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p>		
LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)
I processi e le attività della posizione implicano interazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne e saltuarie con soggetti esterni	I processi e le attività gestite implicano interazioni ordinarie e consolidate con tutte le strutture organizzative interne e con soggetti esterni	I processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello, anche professionale, con soggetti interni ed esterni.

<b>2 - COMPLESSITA' OPERATIVA</b>		
<p>Sono considerati il numero e la complessità qualitativa e quantitativa tecnico/professionale dei processi e delle attività assegnati.</p> <p>L'assegnazione al livello viene definita in termini relativi rispetto all'insieme dei processi gestiti dall'Ente.</p>		
LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)

Processi ed attività di contenuto standardizzato ed omogeneo. Adeguato grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, con consolidate conoscenze tecniche e metodologiche.	Processi ed attività di apprezzabile variabilità tecnica/gestionale, non standardizzabili. Significativa conoscenza di un insieme di norme e procedure in un quadro normativo complesso, con coordinamento di processi ed attività.	Processi e attività con rilevante complessità tecnica/gestionale. Rilevanti conoscenze plurime relative ad un insieme eterogeneo di norme e procedure, derivanti da fonti diverse anche in continua evoluzione, che richiedono costante aggiornamento professionale, flessibilità nell'interpretazione ed il coordinamento di processi ed attività complessi.
--	---	---

### 3 – ATTIVITA' SOGGETTE A RISCHIO/CONTENZIOSO

Sono considerati:

- riguardo al rischio, le attività maggiormente esposte anche sulla base di quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- riguardo al contenzioso, 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).

Il livello viene definito come sintesi delle due voci e valutato in rapporto ai rischi mappati per l'intero Ente.

LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)
Rischio e contenzioso basso	Rischio e contenzioso medio	Rischio e contenzioso alto

### 4 – DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI E LIVELLO DI AUTONOMIA

E' valutato il livello di autonomia necessario allo svolgimento del ruolo, anche in relazione alle funzioni delegabili con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna eccedenti i compiti di Responsabile del Procedimento.

LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)
Lo svolgimento della funzione richiede un costante rapporto/confronto con il Dirigente. Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario	Lo svolgimento della funzione richiede un rapporto/confronto con il Dirigente solo in casi specifici. Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna	La funzione viene svolta con ampio margine di autonomia. Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna che prevedono discrezionalità tecnica e/o accertamento e liquidazione di spesa

### 5 – IMPATTO SULLA FUNZIONALITA' DELL'ORGANIZZAZIONE

Si valuta l'impatto che le attività gestite dalla posizione di Elevata Qualificazione hanno sulla funzionalità complessiva dell'Ente

LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)
L'attività ha un contenuto riferito all'ambito dei processi interni alla Direzione di riferimento.	L'attività ha un contenuto direzionale con impatto non esclusivamente limitato all'ambito della Direzione di riferimento.	L'attività ha un rilevante contenuto direzionale, con apprezzabile influenza sui processi dell'intero ente.

### 6 – STRATEGICITA'

Si valuta la rilevanza dell'attività svolta dalla posizione di Alta Professionalità rispetto al conseguimento degli obiettivi strategici, all'immagine e alla complessiva performance dell'Ente

LIVELLO 1 (punti 1)	LIVELLO 2 (punti 2)	LIVELLO 3 (punti 3)
La funzione ha impatto limitato a una sola Missione/programma	La funzione ha impatto su più Missioni/Programmi	La funzione ha impatto su più Missioni/Programmi e sulla performance complessiva dell'Ente

## Mappatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

### 1. Anagrafica della posizione di Elevata Qualificazione

Denominazione della posizione di EQ/AP

---

Direzione di appartenenza

---

Servizio/i di competenza:

COD \_\_\_\_\_ Descrizione \_\_\_\_\_

COD \_\_\_\_\_ Descrizione \_\_\_\_\_

### 2. Tipologia delle relazioni con soggetti interni ed esterni all'Amministrazione implicite nello svolgimento del ruolo (più risposte possibili)

- Funzionari di alcune strutture organizzative interne
- Funzionari di tutte le strutture organizzative interne
- Dirigenti di alcune strutture organizzative interne
- Dirigenti di tutte le strutture organizzative interne
- Assessori / Sindaco
- Figure di vertice di enti pubblici
- Figure di vertice di organismi partecipati
- Cittadini, associazioni
- Altro \_\_\_\_\_

### 3. Numero di dipendenti direttamente gestiti dalla Elevata Qualificazione

- |                         |                         |                          |                                   |
|-------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> 0 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 8  | <input type="radio"/> 12          |
| <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 9  | <input type="radio"/> 13          |
| <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 6 | <input type="radio"/> 10 | <input type="radio"/> 14          |
| <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 7 | <input type="radio"/> 11 | <input type="radio"/> altro _____ |

### 4. Processi e procedimenti assegnati (specificare per ciascun processo/procedimento l'output finale. Per esempio: Concessione di contributi. Output: delibera di concessione)

---

---

---

---

---

---

---

**5. Processi affidati alla EQ/AP che comportano elevato livello di rischio**

Processi a medio rischio mappati nel PTPCT

---

---

---

Processi ad alto rischio mappati nel PTPCT

---

---

---

**6. Budget di spesa e di entrata sui quali la posizione di EQ/AP assume responsabilità gestionale**

Capitoli di entrata (se i capitoli sono numerosi riportare solo la descrizione della fonte dell'entrata)

_____	Importo _____
_____	Importo _____
_____	Importo _____

Capitoli di spesa (se i capitoli sono numerosi riportare solo la descrizione della destinazione della spesa)

_____	Importo _____
_____	Importo _____
_____	Importo _____

**7. Funzioni dirigenziali delegate o delegabili di rilevanza esterna (escluse deleghe di gestione ordinaria del personale, per esempio firma delle ferie e dei permessi)**

---

---

---

**8. Competenze professionali specifiche, titoli di studio, iscrizioni ad albo professionale necessari per lo svolgimento del ruolo**

---

---

---

**9. Autonomia del ruolo**

- Lo svolgimento della funzione di EQ/AP richiede un costante rapporto/confronto con il Dirigente
- Lo svolgimento della funzione di EQ/AP richiede un rapporto/confronto con il Dirigente solo in casi specifici
- La funzione viene svolta con ampio margine di autonomia

**10. Modalità e orari di lavoro (sono possibili più risposte)**

- Lo svolgimento della funzione di EQ/AP richiede disponibilità a frequenti e imprevedibili variazioni nell'orario di lavoro
- Lo svolgimento della funzione di EQ/AP richiede elasticità nella gestione giornaliera dell'orario (per esempio: prolungamento della giornata lavorativa oltre l'orario obbligatorio)
- L'orario di lavoro può essere gestito dalla EQ/AP con autonomia ed elasticità
- L'attività dell'EQ/AP non può essere ordinariamente svolta in Smart Working
- L'attività dell'EQ/AP richiede la presenza obbligatoria in orari di lavoro chiaramente definiti (per esempio, presenza all'apertura di sportelli al pubblico)

**11. Relazione diretta con gli utenti**

- Il ruolo prevede frequenti contatti in presenza con utenti interni (personale dell'Ente)
- Il ruolo prevede frequenti contatti in presenza con utenti esterni
- Il ruolo prevede frequenti contatti da remoto (telefono, mail) con utenti esterni

**12. Utilizzo di applicativi specifici**

Il ruolo richiede l'utilizzo dei seguenti applicativi specifici (non considerare gli applicativi ordinari in uso nell'Ente, per esempio Sicra, NQ, pacchetto LibreOffice, pacchetto Microsoft Office, Zimbra, ecc.)

---

---

### Allegato 3

#### Mod. A - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi

Posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (EQ)

Direzione:
Denominazione della Posizione di Elevata Qualificazione:
Descrizione dell'incarico:

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione del punteggio		
Parametro	Descrizione	Punteggio
<b>1. Trasversalità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> I processi e le attività della posizione implicano interazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne e saltuarie con soggetti esterni (1 punto)</li> <li><input type="checkbox"/> I processi e le attività gestite implicano interazioni ordinarie e consolidate con tutte le strutture organizzative interne e con soggetti esterni (2 punti)</li> <li><input type="checkbox"/> I processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello, anche professionale, con soggetti interni ed esterni. (3 punti)</li> </ul>	
<b>2. Gestione delle risorse umane</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gruppo di lavoro di ridotte dimensioni (1 punto)</li> <li><input type="checkbox"/> Gruppo di lavoro di medie dimensioni o gruppo di ridotte con elevata differenziazione di mansioni (2 punti)</li> <li><input type="checkbox"/> Gruppo di lavoro di rilevante dimensione o gruppo di medie dimensioni con elevata differenziazione di mansioni (3 punti)</li> </ul>	
<b>3. Complessità operativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Processi ed attività di contenuto standardizzato ed omogeneo. Adeguato grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, con consolidate conoscenze tecniche e metodologiche (1 punto)</li> <li><input type="checkbox"/> Processi ed attività di apprezzabile variabilità tecnica/gestionale, non standardizzabili. Significativa conoscenza di un insieme di norme e procedure in un quadro normativo complesso, con coordinamento di processi ed attività (2 punti)</li> <li><input type="checkbox"/> Processi e attività con rilevante complessità tecnica/gestionale. Rilevanti conoscenze plurime relative ad un insieme eterogeneo di norme e procedure, derivanti da fonti diverse anche in continua evoluzione, che richiedono costante aggiornamento professionale, flessibilità nell'interpretazione ed il coordinamento di processi ed attività complessi (3 punti)</li> </ul>	
<b>4. Attività soggette a rischio / contenzioso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> rischio e contenzioso basso (1 punto)</li> <li><input type="checkbox"/> rischio e contenzioso medio (2 punti)</li> <li><input type="checkbox"/> rischio e contenzioso alto (3 punti)</li> </ul>	

<b>5. Deleghe di funzioni dirigenziali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario (1 punto)</li> <li>□ Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna che comportano discrezionalità tecnica e/o accertamento e liquidazione di spesa (2 punti)</li> <li>□ Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna di rilevante contenuto e ampiezza, che comportano discrezionalità tecnica e/o accertamento e liquidazione di spesa (3 punti)</li> </ul>	
<b>6. Impatto sulla funzionalità dell'organizzazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ L'attività ha un contenuto riferito all'ambito dei processi interni alla Direzione di riferimento (1 punto)</li> <li>□ L'attività ha un contenuto direzionale con impatto non esclusivamente limitato all'ambito della Direzione di riferimento (2 punti)</li> <li>□ L'attività ha un rilevante contenuto direzionale, con apprezzabile influenza sui processi dell'intero ente (3 punti)</li> </ul>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>		

**Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi****Posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, richiedenti elevata competenza specialistica (AP)**

<b>Direzione:</b>
<b>Denominazione della Posizione di Elevata Qualificazione:</b>
<b>Descrizione dell'incarico:</b>

<b>Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione del punteggio</b>		
<b>Parametro</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>1. Trasversalità</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> I processi e le attività della posizione implicano interazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne e saltuarie con soggetti esterni (1 punto)</li><li><input type="checkbox"/> I processi e le attività gestite implicano interazioni ordinarie e consolidate con tutte le strutture organizzative interne e con soggetti esterni (2 punti)</li><li><input type="checkbox"/> I processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello, anche professionale, con soggetti interni ed esterni. (3 punti)</li></ul>	
<b>2. Complessità operativa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Processi ed attività di contenuto standardizzato ed omogeneo. Adeguato grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, con consolidate conoscenze tecniche e metodologiche (1 punto)</li><li><input type="checkbox"/> Processi ed attività di apprezzabile variabilità tecnica/gestionale, non standardizzabili. Significativa conoscenza di un insieme di norme e procedure in un quadro normativo complesso, con coordinamento di processi ed attività (2 punti)</li><li><input type="checkbox"/> Processi e attività con rilevante complessità tecnica/gestionale. Rilevanti conoscenze plurime relative ad un insieme eterogeneo di norme e procedure, derivanti da fonti diverse anche in continua evoluzione, che richiedono costante aggiornamento professionale, flessibilità nell'interpretazione ed il coordinamento di processi ed attività complessi (3 punti)</li></ul>	
<b>3. Attività soggette a rischio / contenzioso</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> rischio e contenzioso basso (1 punto)</li><li><input type="checkbox"/> rischio e contenzioso medio (2 punti)</li><li><input type="checkbox"/> rischio e contenzioso alto (3 punti)</li></ul>	
<b>4. Deleghe di funzioni dirigenziali e livello di autonomia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Lo svolgimento della funzione richiede un costante rapporto/confronto con il Dirigente. Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario (1 punto)</li><li><input type="checkbox"/> Lo svolgimento della funzione richiede un rapporto/confronto con il Dirigente solo in casi specifici. Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna (2 punti)</li></ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ La funzione viene svolta con ampio margine di autonomia. Le funzioni delegabili comportano firma di atti e provvedimenti finali a rilevanza esterna che prevedono discrezionalità tecnica e/o accertamento e liquidazione di spesa (3 punti)</li> </ul>	
<b>5. Impatto sulla funzionalità dell'organizzazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ L'attività ha un contenuto riferito all'ambito dei processi interni alla Direzione di riferimento (1 punto)</li> <li>□ L'attività ha un contenuto direzionale con impatto non esclusivamente limitato all'ambito della Direzione di riferimento (2 punti)</li> <li>□ L'attività ha un rilevante contenuto direzionale, con apprezzabile influenza sui processi dell'intero ente (3 punti)</li> </ul>	
<b>6. Strategicità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ La funzione ha impatto limitato a una sola Missione/programma (1 punto)</li> <li>□ La funzione ha impatto su più Missioni/Programmi (2 punti)</li> <li>□ La funzione ha impatto su più Missioni/Programmi e sulla performance complessiva dell'Ente (3 punti)</li> </ul>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>		