

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE. CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Approvato con Delibera del Consiglio d'Ambito n. 07/2026 del 18.03.2026

Articolo 1 - Oggetto e finalità

- 1) Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 15 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026;
- 2) 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) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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;
 - c) coordinamento di unità di personale anche appartenente alla stessa Area di Funzionari ed EQ.
- 3) Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni e nell'area degli Istruttori, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti dall'articolo 3;
- 4) L'Ente d'Ambito Caserta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente;
- 5) Al fine del conseguimento di un effettivo risparmio di spesa, resta ferma la possibilità di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo, la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, ai sensi di quanto disposto all'art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000. In tal caso, il contenimento della spesa è documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio.

Articolo 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

- 1) L'incarico può essere conferito al personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni e, nei casi previsti dalla normativa, al personale dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori, in possesso dei seguenti requisiti:
 - 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 esser motivate per iscritto;
 - b) non aver subito, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
 - c) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.lgs. n. 39/2016 e D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i..
- 2) Gli incarichi possono essere conferiti anche a dipendenti nell'Area degli Istruttori purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, solamente nel caso in cui la dotazione organica

preveda posti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale Area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di E.Q. per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di un dipendente dell'Area degli Istruttori e non possono né essere prorogati né rinnovati né al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'acquisizione di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

3) Per esigenze organizzative, l'incarico di E.Q. può essere conferito anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché in misura non inferiore al 33,33%; in tal caso la misura dell'indennità di posizione è proporzionalmente ridotta;

4) Nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di EQ ai sensi dell'art. 15 del presente CCNL e/o riconoscere – in ragione della ridotta durata della prestazione di lavoro e con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate – i differenziali stipendiali maturati nell'Ente con il quale è instaurato l'altro rapporto di lavoro. Nella determinazione dei valori della retribuzione di posizione, correlata all'incarico di EQ, trova applicazione il principio del riproporzionamento di cui all'art. 55, comma 10 (Trattamento economico e normativo tempo parziale).

Articolo 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi

1) Il Dirigente dell'Area, ove non nominato, il Direttore Generale, con propri atti, conferisce gli incarichi sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite. Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:

a) capacità manifesta nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;

b) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire.

2) Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di tre anni, sulla base di quanto stabilito dal presente Regolamento, e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione. Gli incarichi non possono superare il mandato del Direttore che li conferisce;

3) Il Dirigente dell'Area, ove non nominato, il Direttore Generale può, con proprio provvedimento, confermare in via provvisoria gli incarichi cessati, al solo fine di garantire la continuità amministrativa e gestionale. Tale conferma può avere una durata massima di 120 giorni ed è finalizzata a consentire il completamento delle procedure per l'attribuzione dei nuovi incarichi.

Articolo 4 - Revoca degli incarichi

- 1) Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
 - c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.
- 2) Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1;
- 3) La revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dell'incarico di E.Q., con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata, ex nunc, della retribuzione di posizione e di risultato;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma 1.

Articolo 5 - Trattamento economico

- 1) Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni 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;
- 2) Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 15 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 17.

Articolo 6 - Soggetti e funzioni

- 1) Gli incarichi conferiti dal Dirigente dell'Area, ove non nominato, dal Direttore Generale, ai sensi dell'articolo 3, sono sottoposti alla valutazione dell'OIV.
- 2) L'OIV, sulla base delle relazioni relative alle funzioni e alle attività svolte dal personale di Elevata Qualificazione, procede alla valutazione, compilando una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. e attribuendo i punteggi previsti per ciascun elemento di valutazione.
- 3) Il Dirigente dell'Area, ove non nominato, il Direttore Generale esamina la proposta di valutazione formulata dall'OIV, può apportare eventuali revisioni e approva la pesatura definitiva delle Elevate Qualificazioni.

Articolo 8 - Criteri di pesatura

- 1) Nella individuazione dei criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, l'OIV tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità;
- 2) Nel caso di variazione delle funzioni attribuite alle Elevate Qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, si procede ad una nuova graduazione delle stesse;
- 3) L'OIV assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione;
- 4) Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite;
- 5) Le posizioni di E.Q. previste dal C.C.N.L. sono riferite allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- 6) Il sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal C.C.N.L. (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione;
- 7) Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - a) 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");
 - b) complessità operativa ed organizzativa: sono considerate la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;
 - c) attività soggette a rischio/contenzioso: sono considerati:
 - il rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali;
 - 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, amministrativa, erariale);
 - d) autonomia decisionale e responsabilità finanziaria: sono considerati il grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito. È valutata anche la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;
 - e) strategicità (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato;

- f) complessità decisionale: è considerata la complessità nel processo decisionale, la disomogeneità e/o la molteplicità delle competenze, variabilità e complessità delle normative;
- g) professionalità specifica correlata al ruolo: è considerato il grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali necessarie.
- 8) Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva (**Allegato A**) con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro.

Articolo 9 - Retribuzione di posizione

1) Le risultanze delle operazioni di graduazione sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti che variano da un importo minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00 annui lordi per 13 mensilità, per i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, secondo quanto di seguito indicato:

	FASCIA	RETRIBUZIONE
1	<i>Fino a 46</i>	5.000,00
2	<i>Da 47 a 55</i>	7.000,00
3	<i>Da 56 a 64</i>	9.000,00
4	<i>Da 65 a 72</i>	11.000,00
5	<i>Da 73 a 82</i>	12.500,00
6	<i>Da 83 a 90</i>	15.000,00
7	<i>Da 91 a 95</i>	18.000,00
8	<i>Da 96 a 100</i>	22.000,00

2) Qualora il risultato dell'applicazione del sistema di graduazione per l'attribuzione delle posizioni organizzative dia origine a retribuzioni complessivamente superiori alle somme a disposizione, si procederà alla riduzione proporzionale delle somme individuate, fatta salva l'applicazione dell'art. 11 della Legge n. 12/2019 o l'attivazione della preventiva contrattazione.

3) Il valore minimo e massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione ai dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità, secondo quanto di seguito indicato:

	FASCIA	RETRIBUZIONE
1	<i>Fino a 46</i>	3.000,00
2	<i>Da 47 a 55</i>	4.500,00
3	<i>Da 56 a 64</i>	5.500,00
4	<i>Da 65 a 72</i>	6.500,00
5	<i>Da 73 a 82</i>	7.500,00
6	<i>Da 83 a 90</i>	8.500,00
7	<i>Da 91 a 100</i>	9.500,00

Articolo 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 vigente CCNL. L'Ente d'Ambito Caserta destina a tale particolare voce retributiva una quota pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La retribuzione di risultato per ciascuna posizione organizzativa è pari, nel limite massimo, al 20% della retribuzione di posizione;
- 3) 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 come di seguito indicato:
 - a) i risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione, sono valutati annualmente dall'O.I.V. sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda allegata (**allegato B**) al presente regolamento;
 - b) la valutazione positiva degli incarichi di Elevata Qualificazione, dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato in centesimi derivante dalla somma del punteggio relativo agli obiettivi assegnati (max 75) punti e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti), così suddivisi:
 - fino a 60 punti: nessuna retribuzione di risultato erogata;
 - da 61 a 70 punti: 50% della retribuzione di risultato individuale prevista;
 - da 71 a 80 punti: 70% della retribuzione di risultato individuale prevista;
 - da 81 a 90 punti: 90% della retribuzione di risultato individuale prevista;
 - da 91 a 100 punti: 100% della retribuzione di risultato individuale prevista.
 - c) il totale della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione del comma 2) del presente articolo, viene diviso per la somma dei valori percentuali delle valutazioni degli incaricati di Elevata Qualificazione e successivamente l'importo che ne scaturisce, si moltiplica per il valore percentuale conseguito da ciascuno;
 - d) il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di Elevata Qualificazione, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale;
 - e) le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
 - f) prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
 - g) la valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dall'O.I.V.

Articolo 11 - Regime orario

- 1) L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi dell'Ente;
- 2) Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione, deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Dirigente dell'Area, ove non nominato, del Direttore Generale, in relazione agli obiettivi e piano di lavoro da realizzare;
- 3) Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario. È prevista la flessibilità settimanale fermo restando l'orario minimo contrattuale (esempio 36 ore).

Articolo 12 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

- 1) Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'articolo 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale 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 e tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori, della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- 2) Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:
 - dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
 - della necessità di coordinare personale di più Enti;
 - della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
 - del maggior grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Articolo 13 - Incarichi ad interim

- 1) Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., 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 la cui misura è pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita da colui che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
- 2) Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.



3) Nel caso di conferimento di un incarico ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante, confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q e/o al fondo per il salario accessorio da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Articolo 14 - Decorrenza

- 1) Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima;
- 2) Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute nella normativa vigente in materia;
- 3) Il presente regolamento abroga e sostituisce ogni precedente regolamento ed ogni altro provvedimento interno che disciplinava la materia.