



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA
Provincia di Siena

**“REGOLAMENTO SULLA ISTITUZIONE, IL
CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE E SULLA GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE, DEI
DIRIGENTI E DEL SEGRETARIO”**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 06/03/2025
Modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 251 del 07/10/2025

INDICE

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 – Finalità

Articolo 2 - Norme di riferimento e di rinvio

CAPO II – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 3 – Definizioni

Articolo 4 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

Articolo 5 – Requisiti per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 6 – Procedura per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 7 – Durata degli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 8 – Revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 9 - Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

Articolo 10 – Trattamento economico

Articolo 11 – Graduatoria degli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 12 – Retribuzione di Posizione EQ

Articolo 13 - Soggetti e funzioni

Articolo 14 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

Articolo 15 - Retribuzione di risultato EQ

Articolo 16 - Incarichi ad interim

CAPO III - INCARICHI DIRIGENZIALI

Articolo 17 - Incarichi dirigenziali

Articolo 18 - Trattamento economico

Articolo 19 – Graduatoria retribuzione posizione incarichi dirigenziali

Articolo 20 - Soggetti e funzioni

Articolo 21 - Retribuzione di risultato

CAPO IV - CRITERI PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Articolo 22 – Pesatura e graduazione retribuzione posizione Segretario generale

Articolo 23 - Soggetti e funzioni

Articolo 24 – Segreteria convenzionata

Articolo 25 - Retribuzione di risultato

CAPO V - NORME CONCLUSIVE

Articolo 26 – Relazioni sindacali

Articolo 27 – Entrata in vigore e rinvio dinamico

TABELLA 1 Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di direzione di struttura (All.A)

TABELLA 2 Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di alta professionalità (All.B)

TABELLA 3 Criteri per la graduazione degli incarichi dirigenziali (All.C)

TABELLA 4 Criteri per la pesatura e graduazione della retribuzione di posizione del Segretario generale (All.D)

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 – 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 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, nonché la disciplina relativa alla graduazione della retribuzione di posizione per i dirigenti e per il Segretario comunale, ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16 luglio 2024.

Articolo 2 - Norme di riferimento e di rinvio

1. Le procedure e le materie oggetto del presente Regolamento sono realizzate nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dalla legislazione vigente in materia e dai contratti collettivi di lavoro ai quali si rinvia per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento.
2. Il richiamo esplicito alle norme nell'ambito del presente Regolamento deve intendersi riferito alle disposizioni in vigore al momento dell'approvazione di relativi atti e deve, quindi, operare in senso dinamico tenendo conto delle eventuali variazioni, integrazioni e abrogazioni che dovessero succedersi nel tempo.

CAPO II - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 3 - Definizioni

1. 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;
2. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'articolo 6.

Articolo 4 – Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
2. L'istituzione delle Elevate Qualificazioni di direzione di unità organizzative di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 3 e della lettera a) comma 2 dell'articolo 16 del CCNL 16/11/2022, remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.
3. L'istituzione delle Elevate Qualificazioni di cui alla citata lettera b) del comma 2 dell'articolo 3 e della lettera b) comma 2 dell'articolo 16 del CCNL 16/11/2022, richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi.

Articolo 5 - Requisiti per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) non aver ottenuto, negli ultimi 2 anni, valutazioni delle prestazioni inferiori a 80/100 sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
 - b) 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;
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi 2 anni superiori al rimprovero verbale;
 - d) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.
2. I dipendenti destinatari degli incarichi delle Elevate Qualificazioni di cui alla citata lettera b) del comma 2 dell'articolo 1 e della lettera b) comma 2 dell'articolo 16 del CCNL 16/11/2022 devono, inoltre, essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca.

Articolo 6 - Procedura per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle lettere a) e b) comma 2 dell'articolo 16 del CCNL 16/11/2022 sono conferiti ai dipendenti a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di E.Q. per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di E.Q. anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Sarà possibile avvalersi di tale facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
2. L'incarico di Elevata Qualificazione comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria ed il peso dell'incarico e la relativa valorizzazione economica saranno attribuiti con deliberazione di Giunta Comunale sulla base dei criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui al successivo articolo 9 del presente regolamento.
3. Ai sensi dell'art. 18, comma 2, del CCNL 16/11/2022, verrà effettuata per ogni incarico di Elevata Qualificazione, una scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, al quale affidare l'incarico di E.Q.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
5. Il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, che sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante pubblicazione secondo le modalità stabilite nell'avviso stesso. Il termine previsto

per l'acquisizione delle candidature non può essere inferiore a 10 e superiore a 30 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione.

6. Previa verifica del possesso dei requisiti disciplinati all'art. 5, l'individuazione dei soggetti cui conferire gli incarichi di Elevata Qualificazione sarà operata dal Sindaco, anche con l'ausilio del Segretario Comunale, sulla base dei criteri individuati dal comma 4 del presente articolo, tenendo conto anche degli eventuali esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula. Se ritenuto opportuno, il Sindaco potrà sottoporre i candidati ad un colloquio di approfondimento in riferimento alle funzioni ed attività da svolgere, alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.
7. È facoltà di ogni dipendente in possesso dei requisiti richiesti presentare la propria candidatura per il conferimento di uno o più incarichi di E.Q., fino ad un massimo di tre candidature.
8. La valutazione operata ad esito della selezione condotta, di cui verrà redatto apposito verbale, è esclusivamente finalizzata ad individuare il potenziale candidato cui affidare gli incarichi in oggetto, pertanto non darà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito.
9. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti e possono essere rinnovati dal Sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
10. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco che identifica:
 - a) le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione;
 - b) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico.
11. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

Articolo 7 – Durata degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di EQ possono essere conferiti per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità. È fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.
Nell'interesse pubblico ed al fine di assicurare la continuità dell'attività amministrativa dell'Ente, nelle more della riassegnazione degli incarichi, i titolari di incarichi di EQ continuano ad esercitare alle medesime condizioni, in regime di prorogatio, le loro funzioni per un periodo non superiore a 45 giorni.
2. L'incarico cessa anticipatamente, rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
 - a) cessazione del rapporto di lavoro;
 - b) revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo articolo 8.
3. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed è soggetto alla determinazione della Giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

Articolo 8 – Revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, oltre che per ragioni disciplinari, per una delle seguenti motivazioni:
 - a) intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) valutazione negativa della performance organizzativa e individuale;
 - c) inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore di riferimento.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva o comunque alla revoca anticipata dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
3. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel servizio o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
4. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100 e una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal Responsabile di Elevata Qualificazione.

5. L'inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore di riferimento deve essere accertata da parte del Segretario Generale dell'Ente e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.
6. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

Articolo 9 – Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. In caso di assenza del titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione, l'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, al Segretario Generale o ad altro soggetto, compatibile con le disposizioni vigenti e secondo quanto previsto nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare dodici mesi, eventualmente prorogabili, per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.
3. Qualora le funzioni di sostituzione siano attribuite ad altro lavoratore già titolare di incarico di E.Q., tali incarichi sono retribuiti secondo quanto previsto al successivo articolo 14.

Articolo 10 - 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, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai titolari di incarico di 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'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
 - h) 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'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Articolo 11 – Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di direzione di struttura, cioè quelli di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a), CCNL 16/11/2022, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) complessità gestionale;
 - b) rilevanza, ivi compresa la responsabilità.
2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono contenuti nella Tabella 1 allegata al presente regolamento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso, sotto la lettera A).
3. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di alta professionalità, cioè quelli di cui all'articolo 16, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022, è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) complessità professionale;
 - b) rilevanza, ivi compresa la responsabilità.
4. I criteri di cui al precedente comma 3 sono contenuti nella Tabella 2 allegata al presente regolamento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso, sotto la lettera B).
5. Nel caso di conferimento di incarichi di alta professionalità a dipendenti cui sono conferiti anche incarichi dirigenziali, il punteggio è ottenuto dalla metà della somma dei criteri di cui alla Tabella 1 e alla Tabella

Articolo 12 – Retribuzione di Posizione EQ

1. L'organismo di valutazione procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle Elevate Qualificazioni
2. In caso di variazioni 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. La misura dell'indennità di posizione è determinata sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri di cui ai precedenti articoli.
4. Vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle Elevate Qualificazioni le somme messe a disposizione dall'ente per la retribuzione di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole Elevate Qualificazioni. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della retribuzione di posizione.
5. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

Articolo 13 - Soggetti e funzioni

1. L'organismo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta l'organismo di valutazione nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta dell'organismo di valutazione.

Articolo 14 - 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'art. 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 tendo 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 (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Articolo 15 - Retribuzione di risultato EQ

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.
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 in apposita disciplina che accede al Regolamento per la valutazione della performance.

Articolo 16 - 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 può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dall'organismo di valutazione.
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.

CAPO III - INCARICHI DIRIGENZIALI

Articolo 17 - Incarichi dirigenziali

1. L'accesso alla qualifica dirigenziale è disciplinato dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dal Regolamento per la disciplina delle procedure selettive e delle altre procedure di assunzione, oltre che dai CCNL Area dirigenza Funzioni Locali.

Articolo 18 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale dirigenziale è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, come disciplinati dalle disposizioni normative e contrattuali in materia.

Articolo 19 – Graduazione retribuzione posizione incarichi dirigenziali

1. La graduazione della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali, viste le previsioni di cui all'art. 27 del CCNL 23/12/1999, è effettuata tenendo conto dei seguenti parametri:
 - a) collocazione nella struttura,
 - b) complessità organizzativa,
 - c) responsabilità gestionali interne ed esterne

2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono contenuti nella Tabella 3 allegata al presente regolamento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso, sotto la lettera C).
3. L'organismo di valutazione procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali.
4. In caso di variazioni delle funzioni attribuite ai dirigenti ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, si procede ad una nuova graduazione delle stesse.
5. La misura dell'indennità di posizione è determinata sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri di cui ai precedenti articoli.
6. Vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali; le somme messe a disposizione dall'ente per la retribuzione di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni dei singoli incarichi dirigenziali. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della retribuzione di posizione.
7. Nel caso in cui nell'Ente sia presente un solo dipendente con incarico dirigenziale, la retribuzione di posizione riconosciuta viene individuata sulla base delle seguenti fasce di punteggio, a seguito dei punti complessivi ottenuti secondo i criteri stabiliti nella scheda di valutazione:

FASCE DI PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 50 punti	€ 12.722,67 (indennità base)
Da 51 a 65 punti	€ 19.000,00
Da 66 a 80 punti	€ 25.000,00
Da 81 a 90 punti	€ 31.000,00
Da 91 a 95 punti	€ 38.000,00
Da 96 a 100 punti	€ 46.292,37 (indennità massima)

8. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

Articolo 20 - Soggetti e funzioni

1. L'organismo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascun dirigente con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta l'organismo di valutazione nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La Giunta approva la pesatura degli incarichi dirigenziali tenuto conto della proposta dell'organismo di valutazione.

Articolo 21 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dirigenti 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.
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 in apposita disciplina che accede al Regolamento per la valutazione della performance.

CAPO IV - CRITERI PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Articolo 22 – Pesatura e graduazione retribuzione posizione Segretario generale

1. La graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale, in applicazione dell'art. 60 del CCNL 16/07/2024, è effettuata tenendo conto dei seguenti parametri:
 - a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;
 - b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche
2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono contenuti nella Tabella 4 allegata al presente regolamento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso, sotto la lettera D).
3. L'organismo di valutazione procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale.
4. In caso di variazioni delle funzioni attribuite al Segretario generale ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, si procede ad una nuova graduazione delle stesse.
5. La retribuzione di posizione riconosciuta al Segretario Generale viene individuata sulla base delle seguenti fasce di punteggio, a seguito dei punti complessivi ottenuti secondo i criteri stabiliti nella scheda di valutazione:

FASCE DI PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 100 punti	€ 16.806,00 (indennità base)
Da 101 a 180 punti	€ 19.000,00
Da 181 a 240 punti	€ 21.500,00
Da 241 a 280 punti	€ 24.000,00
Da 281 a 300 punti	€ 26.102,22 (indennità massima)

6. Al variare degli importi minimi e massimi previsti dall'art. 60, comma 1, del CCNL 16/07/2024 e/o in caso di titolarità della Segreteria da parte di segretario inquadrato in fascia professionale diversa dalla fascia "B", il collegamento tra punteggio della scheda di valutazione e fascia verrà operato tenendo conto della proporzionalità emergente dal precedente schema rispetto al valore minimo, e cioè:

FASCE DI PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 100 punti	indennità base
Da 101 a 180 punti	+ 13% dell'indennità base
Da 181 a 240 punti	+ 28% dell'indennità base
Da 241 a 280 punti	+ 43% dell'indennità base
Da 281 a 300 punti	indennità massima

7. In sede di effettiva liquidazione del trattamento economico derivante dall'applicazione delle predette fasce si dovrà tener conto del complessivo rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.
8. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
9. È assicurato, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più

elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione.

Articolo 23 - Soggetti e funzioni

1. L'organismo di valutazione compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate al Segretario con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Sindaco comunale supporta l'organismo di valutazione nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. Il Sindaco approva la pesatura della retribuzione di posizione del Segretario Generale tenuto conto della proposta dell'organismo di valutazione.

Articolo 24 – Segreteria convenzionata

1. Qualora il Comune di Colle di Val d'Elsa risulti capofila di convenzione per l'esercizio in forma associata delle funzioni di Segreteria Generale, in assenza di altre specifiche in merito, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione del segretario titolare, effettuerà la pesatura della posizione in ordine al presente sistema, condividendone le risultanze con gli altri Enti convenzionati.

Articolo 25 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dal Segretario Generale 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 dal vigente CCNL.
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 in apposita disciplina che accede al Regolamento per la valutazione della performance.**

CAPO V - NORME CONCLUSIVE

Articolo 26 – Relazioni sindacali

1. Il contenuto del presente regolamento è materia di confronto sindacale, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del CCNL 2019- 2021, per quanto concerne i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione ed i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

Articolo 27 – Entrata in vigore e rinvio dinamico

1. Il presente regolamento entra in vigore dal momento dell'esecutività della relativa deliberazione di approvazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente a tale data.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento, trovano applicazione le norme di legge, generali e speciali e quelle previste dal CCNL – Comparto Funzioni Locali.
3. Le norme sopravvenute, se di rango superiore, si intendono immediatamente applicabili qualora disciplinino materie oggetto del regolamento in contrasto con esse.

TABELLA 1
Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di direzione di struttura

COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 70)	Dimensione organizzativa	Fino a punti 40
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 10
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 5
RILEVANZA (fino a punti 30)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 10
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10
	Attribuzione di incarichi ulteriori	Fino a punti 10

TABELLA 2
Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di alta professionalità

COMPLESSITA' PROFESSIONALE (fino a punti 75)	Livello di difficoltà professionale	Fino a punti 35
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 15
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 25)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 15
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10

TABELLA 3
Criteri per la graduazione degli incarichi dirigenziali

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (fino a punti 30)	Livello di strategicità delle funzioni assegnate	Fino a punti 20
	Livello di collegamento con le strutture di vertice	Fino a punti 10
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (fino a punti 40)	Dimensione organizzativa	Fino a punti 10
	Caratteristiche delle funzioni direttive	Fino a punti 10
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 10
	Tipologie di strumenti di gestione e di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni	Fino a punti 5
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 5
RESPONSABILITA' GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA (fino a punti 30)	Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale	Fino a punti 10
	Funzioni trasversali e interventi straordinari	Fino a punti 10
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 5
	Attribuzione di incarichi ulteriori	Fino a punti 5

TABELLA 4

**CRITERI PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO
GENERALE**

in applicazione dell'art. 60 del CCNL 16/07/2024

CRITERI	SISTEMA DI PESATURA	PUNTEGGIO
A) COMPLESSITÀ E RESPONSABILITÀ delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo : MAX PUNTI 100	a.1) Criterio di complessità sul contesto organizzativo: esprime la complessità delle funzioni nel contesto dell'ente. Poiché i fattori di complessità tipico sono già vagliati in sede di pesatura degli incarichi dirigenziali o di elevata qualificazione dell'ente, tale criterio è ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature.	Corrisponde al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali e di Elevata Qualificazione, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni (qualora il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali non sia articolato in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100)
	a.2) Criterio di responsabilità su contesto organizzativo: esprime il livello di attribuzione di responsabilità conferito dal capo dell'amministrazione nell'esercizio delle funzioni nel contesto dell'ente ed incide sul valore risultante dalla lett. A), ponderandolo come di fianco indicato. (responsabilità considerate: sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività; sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente; responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione, del piano dettagliato degli obiettivi, del piano della performance, del PIAO; responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale; esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento)	Responsabilità significative = moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a) Responsabilità elevate = moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. A)
	PUNTEGGIO TOTALE CRITERIO A) (max 100 punti – valori superiori equivalgono a 100)	
B) ATTRIBUZIONE DI FUNZIONI AGGIUNTIVE rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della	b.1) Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base: – Componente NdV – Componente Commissioni di concorso – Componente delegazione CCI – Componente ufficio procedimenti disciplinari – Componente Commissioni di gara – Funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi	Punteggio: minimo 5 e massimo 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base
	b.2) Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa – Presidente NdV – Presidente commissioni di concorso	Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa

corruzione e della trasparenza: MAX PUNTI 100	– Presidente commissioni di gara – Presidente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti – Presidente ufficio procedimenti disciplinari – Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo – Titolare del potere di avocazione – Funzioni in ambito PNRR – Responsabile transizione digitale	
	b.3) Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata – RPCT – Segretario conferenza Capi Gruppo – Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) – Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 – Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti – Responsabilità complessiva in ambito PNRR	Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata
	PUNTEGGIO TOTALE CRITERIO B) (max 100 punti – valori superiori equivalgono a 100)	
C) SITUAZIONI DI OGGETTIVO DISAGIO del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche: MAX PUNTI 100	c.1) Enti con lo scioglimento del consiglio per infiltrazioni mafiose negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15	Punteggio minimo 51 e massimo 100
	c.2) Sede convenzionata con 5 o (in deroga) più di 5 enti	Punteggio minimo 51 e massimo 100
	c.3) Comuni con pubblicazione della segreteria andata deserta per n. 2 volte	Punteggio minimo 10 e massimo 20
	c.4) Comuni con un numero complessivo di dipendenti non superiori a 3	Punteggio minimo 51 e massimo 100
	c.5) Comuni con posizioni vacanti previste nella dotazione organica in misura superiore al 30%	Punteggio minimo 10 e massimo 20
	c.6) Comuni montani o insulari o con situazioni di difficile accesso	Punteggio minimo 51 e massimo 100
	c.7) Comuni interessati da calamità naturali negli ultimi 5 anni	Punteggio minimo 10 e massimo 100
	c.8) Comuni dissestati o strutturalmente deficitari o che lo sono stati negli ultimi 5 anni	Punteggio minimo 51 e massimo 100
	c.9) Comuni che hanno aderito o richiesto il riequilibrio finanziario	Punteggio minimo 10 e massimo 20
	c.10) Assenza di dirigente/responsabile in più di 2 settori/servizi	Punteggio minimo 20 e massimo 100
	c.11) Comuni in cui il consiglio è stato sciolto in via ordinaria negli ultimi 5	Punteggio minimo 51 e massimo 100
	PUNTEGGIO TOTALE CRITERIO C) (max 100 punti – valori superiori equivalgono a 100)	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (CRITERIO A+B+C) (max 300 punti)		