

UNIONE MONTANA MEDIA OSSOLA

**REGOLAMENTO PER GLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

AI SENSI DEGLI ARTT. 15 E SS. DEL CCNL 23.02.2026

Approvato con Deliberazione di Giunta n. 10 del 27/04/2026

Sommario

| | |
|--|---|
| Art. 1 Finalità..... | 3 |
| Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi | 3 |
| Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione | 3 |
| Art. 4 Revoca degli incarichi..... | 4 |
| Art. 5 Trattamento economico | 4 |
| Art. 6 Retribuzione di posizione..... | 5 |
| Art. 7 Soggetti e funzioni | 5 |
| Art. 8 Criteri di pesatura..... | 5 |
| Art. 9 Unicità di valutazione..... | 6 |
| Art. 10 Sistema di pesatura | 6 |
| Art. 11 Procedimento di graduazione | 7 |
| Art. 12 Retribuzione di risultato | 7 |
| Art. 13 Incarichi ad interim | 7 |
| Art. 14 Decorrenza..... | 8 |
| Modello A - Modello di Scheda Tecnica di pesatura delle Elevate Qualificazioni | 9 |

REGOLAMENTO PER INCARICHI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 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 degli artt. 15 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 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;
3. 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'art. 3.
4. Nell'ambito dell'Unione Media Ossola sono individuate n. 2 distinte aree:
 - Segreteria-Affari Generali;
 - Finanziario.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni anche in convenzione e/o scavalco di eccedenza

Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto, laddove nel servizio vi sia la presenza di due o più Funzionari, da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per 15 giorni consecutivi.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
 - c) capacità manifestata 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;
 - d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
3. Il Segretario o, in caso di conflitto di interesse di questi, la Giunta, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.
 4. L'incarico è conferito dal Responsabile del Servizio o, in caso di sua assenza, dal Segretario o, in caso di conflitto di interessi da parte di questi, dalla Giunta, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.
 5. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente dell'Area interessata conferisce l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso di detti requisiti e competenze.

Art. 4 Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, 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 dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Art. 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, fatto salvo quanto previsto dal CCNL stesso e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 6 Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. L'Unione, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema 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, (eventuale) con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'articolo 13.

Art. 7 Soggetti e funzioni

1. Il Segretario compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

Art. 8 Criteri di pesatura

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono riferite:
tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. 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;

- la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

c) **attività soggette a rischio/contenzioso**: sono considerati

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale);

d) **responsabilità finanziaria**: è valutata 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.

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro.

Art. 9 Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.
2. Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "*complessità operativa ed organizzativa*", l'Ente riconosce (oppure può riconoscere) a tali E.Q. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 10 Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 11 Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.
2. Il Settore Risorse umane fornisce il “*budget*” a disposizione per la retribuzione di posizione. In caso di mancata determinazione l'importo non è comunque inferiore ad € 6.000,00 per ciascuna delle aree individuate all'art. 1 comma 4 del presente Regolamento al netto degli oneri a carico dell'Ente e dell'indennità di risultato.

Art. 12 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 in misura massima del 30% dell'indennità in godimento e 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 generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal dirigente dell'Area di riferimento.

Art. 13 Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra, 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 dal dirigente 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 incaricati di E.Q.
4. In caso di convenzione o di scavalco di eccedenza l'indennità di risultato è pari al 30% dell'indennità di posizione in godimento.

Art. 14 Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Modello A – Modello di Scheda Tecnica di pesatura delle Elevate Qualificazioni

L'indennità massima erogabile è quella prevista dai CCNL di volta in volta vigenti con adeguamento automatico in caso di incremento o riduzione da parte della contrattazione nazionale. La stessa è riparametrata sulla base della disponibilità del fondo

| CRITERIO A – COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA | | CRITERIO B – COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA | | CRITERIO C – COMPLESSITÀ GESTIONALI | |
|---|--|---|---|--|---|
| Sub criterio | Descrizione | Sub criterio | Descrizione | Sub criterio | Descrizione |
| Strategicità della posizione Max punti attribuibili: 25 | <i>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato</i> | Complessità operativa Max punti attribuibili: 25 | <i>E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza</i> | Delega di funzioni Max punti attribuibili: 30 | <i>E' considerata la significatività quantitativa e qualitativa (ampiezza e contenuto) delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti a rilevanza esterna</i> |
| Poliedricità della funzione Max punti attribuibili: 25 | <i>E' considerata la poliedricità delle attività assegnate</i> | Specificità delle cognizioni Max punti attribuibili: 25 | <i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate</i> | Attività soggette a rischio Max punti attribuibili: 30 | <i>E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate</i> |
| Risorse finanziarie gestite Max punti attribuibili: 25 | <i>E' considerata l'entità del budget assegnato</i> | Attività di studio e ricerca Max punti attribuibili: 25 | <i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate</i> | Attività soggette a rischio contenzioso Max punti attribuibili: 30 | <i>E' considerata 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)</i> |
| Qualità delle Risorse | <i>E' considerata la rilevanza qualitativa,</i> | Qualificazione del personale | <i>E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla</i> | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|------------------|--|
| finanziarie gestite Max punti attribuibili: 25 | <i>rispetto al programma di mandato, delle risorse assegnate</i> | assegnato Max punti attribuibili: 10 | <i>tipologia e quantità di risorse umane assegnate</i> | | |
| | | Relazioni interne ed esterne Max punti attribuibili: 25 | <i>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte</i> | | |
| TOTALE A= | | TOTALE B= | | TOTALE C= | |
| TOTALE COMPLESSIVO (A+B+C) = | | | | | |

Indennità:

Punteggio inferiore a 150: non dovuta

Punteggio da 150 a 200: 50% del limite massimo prevista dal CCNL vigente o dalle risorse assegnate nell'Ente

Punteggio da 200 e 225: 75% del limite massimo prevista dal CCNL vigente o dalle risorse assegnate nell'Ente

Punteggio oltre 225: indennità nel limite massimo prevista dal CCNL vigente o dalle risorse assegnate nell'Ente