



# COMUNE DI PIANORO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

numero **18** del **27/02/2026**

### **APPROVAZIONE CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E PER LA GRADUAZIONE/PESATURA DEGLI STESSI AI SENSI DEL CCNL 16.11.2022 E 23.02.2026**

---

Il giorno **27 febbraio 2026** alle ore **18:30** in modalità di videoconferenza, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dallo Statuto e dal Regolamento per lo svolgimento delle sedute della Giunta Comunale in videoconferenza, è convocata la Giunta Comunale

All'appello risultano:

Luca VECCHIETTINI	Sindaco	presente
Luca CASARINI	Vicesindaco	presente
Daniel BERTARELLI	Assessore	assente
Lucia Anna DI FILIPPO	Assessore	presente
Silvia NERI	Assessore	presente
Simonetta SALIERA	Assessore	assente

Il Segretario Generale, **LUCA LAURENZANO**, assiste alla seduta e provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti il Sindaco, **LUCA VECCHIETTINI**, assume la presidenza per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Visti i CCNL relativi al personale comparto Funzioni Locali sottoscritti in data 16.11.2022 e 23.02.2026;

Richiamato in particolare il Titolo III – Ordinamento professionale del CCNL 2022 il quale stabilisce nel 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva l'entrata in vigore della nuova disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione;

Visto l'art. 13 del CCNL 16.11.2022 in base al quale *“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”*;

Richiamata inoltre la disciplina prevista per gli incarichi di Elevata Qualificazione al Titolo III, Capo II del CCNL 23.02.2026 e quella non esplicitamente derogata del CCNL 16.11.2022;

Considerato che le suddette posizioni di lavoro, alla luce della sostanziale continuità rispetto alla preesistente disciplina, sono automaticamente ricondotte alla nuova tipologia di incarichi di E.Q., in quanto trattasi di posizioni di cui all'art. 15 CCNL 23.02.2026 lettera a), che ha sostituito il precedente art. 16 CCNL 16.11.2022, ossia posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

Visto l'art. 16, comma 2, CCNL 23.02.2026 che prevede *“ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico”*;

Richiamato l'art. 18 del CCNL 16.11.2022 il quale prevede che *“gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL”*;

Vista la necessità di intervenire adeguando i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione stabilendo in particolare la metodologia per la selezione dell'incarico nonché la pesatura delle posizioni di EQ alla luce sia del nuovo contesto normativo che della nuova realtà organizzativa dell'Amministrazione;

Considerato che viene attuato solo un adeguamento e non vengono effettuate sostanziali modifiche ai criteri già previsti con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 24/04/2019;

Considerato inoltre che la disciplina dei CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE è stata oggetto di informativa alla R.S.U. e alle OO.SS;

Visti:

- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Pianoro;
- il D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto l'art. 48 del T.U.E.L.;

Con voti favorevoli ed unanimi espressi in forma palese;

Acquisito, ai sensi del vigente art. 49 del T.U.E.L. (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267), il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, reso sulla proposta di deliberazione e sottoscritto con firma digitale dalla Responsabile dell'Area IV – Personale;

**DELIBERA**

Di approvare, per le motivazioni in premessa esposte e che si intendono integralmente richiamate, i CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE allegati alla presente.

Con successiva e separata votazione favorevole, unanime e palese, si dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U. Enti Locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000.



# COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

## CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Premessa:

A seguito della sottoscrizione del CCNL del 16.11.2022 per il triennio 2019- 2021 e per effetto di quanto previsto in ordine all'entrata in vigore del suo Titolo III – Ordinamento professionale, stabilita nel 1° giorno del quinto mese successivo alla predetta sottoscrizione definitiva (1° aprile 2023), risulta necessario un intervento di adeguamento della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, che, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotte alla nuova tipologia di incarichi di EQ (trattasi, esclusivamente, di posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a) del citato CCNL del 16.11.2022).

Tale necessità si rileva ancor di più successivamente alla sottoscrizione del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2022 – 2024 il 23.02.2026

Considerata la continuità rispetto alla preesistente disciplina, si conferma l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione oggetto di incarico di EQ, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria), nel rispetto della specifica disciplina introdotta dai succitati CCNL del 16.11.2022 e del 23.02.2026.

Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di EQ viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

### Art. 1 - Istituzione dell'Area Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi sono attribuiti dal Sindaco con decreto al personale dell'Area di Elevata Qualificazione, in base ai seguenti criteri, ai quali viene assegnato il peso accanto di ciascuno di essi segnato:
  - a) Adeguatezza - capacità di gestione di gruppi di lavoro (fino a 20/100);
  - b) Requisiti culturali (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) posseduti (fino a 10/100);
  - c) Attitudini e capacità professionale (fino a 30/100);
  - d) Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare (fino a 40/100)
2. Il conferimento dell'incarico di EQ è preceduto ed avviene a seguito di procedimento esplorativo/manifestazione interesse. Gli incarichi di EQ vengono conferiti dal Sindaco, in merito agli obiettivi da perseguire, e a cui spettano il potere di direttiva e la revoca. La valutazione delle performance individuali dei titolari di EQ viene effettuata secondo i criteri definiti all'interno dello SMIVAP dell'ente.
3. Gli incarichi vengono assegnati di regola per periodo pari a un anno (salvo quanto disposto dal Regolamento di Organizzazione dell'ente) e sono rinnovabili. Gli incarichi vengono conferiti ed eventualmente rinnovati nel limite delle risorse destinate annualmente all'istituto.
4. Dato atto che presso questo Comune, sulla base delle norme dello Statuto, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dello schema organizzativo dell'ente, per la copertura delle strutture apicali sono previste le "Aree".



# COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

## Art. 2 - Competenze dell'incaricato di elevata qualificazione

1. Competono all'incaricato di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a) L'organizzazione del servizio e del personale assegnato e/o degli uffici affidatigli;
  - b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
  - c) La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
  - d) L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
  - e) L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
  - f) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
  - g) La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
  - h) Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di Giunta o di Consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni dell'elevata qualificazione;
  - i) Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
  - j) Gli atti di valutazione del personale assegnato;
  - k) La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.
  - l) Tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni, come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

## Art. 3 – Durata e revoca degli incarichi

1. L'incarico di EQ ha una durata minima di 1 anno e massima fino ad anni 5 comunque legati al mandato del Sindaco
2. A seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del titolare di EQ (si intende come valore di valutazione negativa il non raggiungimento di almeno il 40% della performance), l'Amministrazione può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
3. L'incarico di EQ può essere, altresì, revocato anticipatamente, rispetto alla sua scadenza per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa.
4. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale, gli incaricati di EQ dovranno compilare e consegnare all'ente per la pubblicazione la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui all'art. 20, del D.Lgs. n. 8 aprile 2013, n. 39. Prima della decorrenza dell'incarico dovranno inoltre comunicare la prescritta copertura assicurativa

## Art 4 – Sospensione dell'incarico

1. In caso di assenza del titolare della elevata qualificazione, continuativa e superiore a tre mesi, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione a decorrere dal primo giorno di nomina del sostituto ad interim di cui all'art. 6.

## Art 5 – Il trattamento economico accessorio delle Elevate Qualificazioni

1. L'importo della retribuzione di posizione delle EQ, prevista nel Comune di Pianoro, nell'ambito dei limiti minimi e massimi previsti dal CCNL, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro annui lordi per tredici mensilità;
2. Viene utilizzata la metodologia validata dal Nucleo di Valutazione, come riportata nell'allegato n. 2 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare



# COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

la posizione di elevata qualificazione sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato;

3. La Giunta comunale, anche su proposta del Nucleo di Valutazione elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle elevate qualificazioni, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna Area da corrispondersi per tredici mensilità.
4. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 17 del CCNL 23.02.2026.
5. L'orario di lavoro dell'incaricato di EQ resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione al mese, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario;
6. L'incarico di EQ è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale;
7. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione termina con la presentazione di una relazione al Sindaco;
8. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di EQ (retribuzione di posizione e risultato) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75.
9. Qualora il risultato del sistema di graduazione e attribuzione delle elevate qualificazioni e relativa retribuzione di posizione fosse superiore alle somme a disposizione per tale retribuzione, si procederà alla riduzione proporzionale delle somme individuate.

## **Art. 6 - Incarichi ad interim**

1. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi *ad interim* alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo compreso tra il 15 ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico di cui al comma 1.

## **Art. 7 - Mutamenti Organizzativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico**

1. La graduazione o valutazione del peso della singola Elevata Qualificazione può mutare durante l'espletamento dell'incarico, qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato, nel rispetto di quanto previsto al precedente art. 5, comma 9.

## **Art. 8 - Norme finali e disapplicazioni**

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dall'approvazione. La stessa costituisce il nuovo allegato B del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla



# COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

data di effettiva applicazione del presente atto.



# COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

ALLEGATO N. 1

## Metodologia per la selezione dell'incaricato

(art. 8, comma 2 del presente documento)

Elevata qualificazione .....	Candidato .....
------------------------------	-----------------

**a) ADEGUATEZZA DELLE CARATTERISTICHE DEL CANDIDATO AI PROGRAMMI DA REALIZZARE ED ALLA CAPACITA' DI GESTIRE GRUPPI DI LAVORO (valutazione curricolare e colloquio);**

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
	<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA MAX 20 PUNTI</b>	
A-1	Capacità di ricoprire un ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa. Capacità di gestione della complessità e intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate.	Punti da 1 a 5 punti da 1 a 5
A-2	Capacità di proporre processi innovativi dei principali procedimenti gestiti dal settore:	punti da 1 a 5
A-4	Attitudine a lavoro di gruppo ed alla capacità di tradurre gli indirizzi amministrativi in risultati concreti	punti da 1 a 5
	punteggio	

**b) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI**

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
	<b>MAX 10 PUNTI</b>	
B-1	Titolo di studio: Diploma di laurea: punti 3	3
B-2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta:	5
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico	2
	punteggio	

**c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI**

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO	PESO
	<b>RISPOSTA ALLA STRATEGICITA' DELL'INCARICO DI EQ max 30 punti</b>		
C-1	Grado di competenza specialistico - professionale rispetto alle funzioni da svolgere		Da 1 a 5
C-2	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate		Da 1 a 5



# COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

C-3	Capacità relazionale con gli amministratori, segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza		Da 1 a 5
C-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne		Da 1 a 5
C-5	Capacità di gestire i processi e le attività che assumono rilievo rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione		Da 1 a 5
C6	Capacità di gestione delle attività esposte a rischio/contenzioso in relazione al Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)		Da 1 a 5
punteggio			

## d) ESPERIENZA E COMPETENZA TECNICA ACQUISITA

<b>CODICE</b>	<b>FATTORI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
D-1	Esperienza acquisita presso enti locali nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 0,5 punti per anno	Fino punti 2
D-2	Esperienza acquisita presso nell' Area senza incarichi di responsabilità nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 1 punti per anno	Fino punti 8
D-3	Altre esperienza ritenuti utili	Fino punti 10
D-4	Esperienza acquisita presso enti in posizione di responsabilità apicale: 2 punti per anno	Fino punti 20
punteggio		

<b><i>PUNTEGGIO TOTALE</i></b>	
--------------------------------	--



# COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

ALLEGATO N. 2

## SCHEMA DI GRADUAZIONE/PESATURA DELLE EQ.

(art. 5 del presente documento)

La pesatura delle diverse elevate qualificazioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100. A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione dell'elevata qualificazione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

### 1. PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Sino a 4 dipendenti	Da 5 a 6 punti
Da 5 a 8 dipendenti	Da 7 a 10 punti
Oltre gli 8 dipendenti	Massimo 15 punti

### 2. COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 15 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Media	5 punti
Significativa	10 punti
Elevata	15 punti

### 3. BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 25 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	10 punti
Da 400.001 Euro a 800.000 Euro	15 punti
Oltre 800.000 di Euro	25 punti

### 4. SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 45 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità tecnica	Massimo 30 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 15 punti

### FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO DI FASCIA	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE*
Da 19 a 40 punti	Da 5.000 a 6.400 Euro
Da 41 a 60 punti	Da 6.560 Euro a 9.600 Euro
Da 61 a 80 punti	Da 9.760 Euro a 12.800 Euro
Da 81 a 90 punti	Da 12.960 Euro a 14.400 Euro
Da 91 a 100 punti	Da 14.560 Euro a 16.000 Euro

\*Calcolato come segue: importo massimo di retribuzione/punteggio massimo di fascia\*pesatura EQ



**APPROVAZIONE CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E PER LA GRADUAZIONE/PESATURA DEGLI STESSI AI SENSI DEL CCNL 16.11.2022 E 23.02.2026**

**PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL T.U.E.L. (D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)  
RESI CON FIRMA DIGITALE SULLA  
PROPOSTA N. 21 DEL 26/02/2026**

IL RESPONSABILE DELL'AREA INTERESSATA	In ordine alla <b>REGOLARITA' TECNICA</b> , parere:  <b>FAVOREVOLE</b>	
	Pianoro, <b>27/02/2026</b>	IL RESPONSABILE DELL'AREA IV PERSONALE  <b>Viviana Boracci</b>



Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente  
**Luca Vecchietini**

Il Segretario Generale  
**Luca Laurenzano**

---

Documento prodotto in originale informatico e sottoscritto mediante firma digitale ai sensi dell'art. 20 comma 1-bis del Codice dell'amministrazione digitale (Cad, d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.).