



Comune di Villafranca Piemonte
Città Metropolitana di Torino

**SISTEMA DI GRADUAZIONE DEGLI
INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

Approvato con D.G.C. n. 119 del 24/10/2025

Premessa:

Il Capo II del Titolo III del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022 (d'ora in poi CCNL 2022) è dedicato alla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (d'ora in poi incarichi di EQ).

Già gli articoli 13, 14 e 15 CCNL 2016-2018 per il Comparto Funzioni locali, stipulato in data 21 maggio 2018 (d'ora in poi CCNL 2018), prevedevano che gli enti dovessero predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'articolo 17 del medesimo CCNL prevedeva, invece, delle disposizioni particolari per le P.O. negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 18 disciplinava i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle P.O. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

Analogamente prevedono gli articoli 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 2022 per lo stesso Comparto Funzioni locali per gli incarichi di EQ.

L'individuazione dei suindicati criteri per la graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione, anche alla luce del nuovo massimale economico fissato dal CCNL 2022, è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5 del già citato CCNL 2022.

Poiché l'articolo 13 del CCNL 2022 prevede poi che le norme sopra riportate entrino in vigore dal 1° aprile 2022, il presente documento sostituirà, a far data dalla sua approvazione definitiva, il vigente sistema di graduazione delle P.O.

Art. 1 - Istituzione dell'Area degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 16 del CCNL 2022, il quale consente di conferire ai dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, o, nei casi consentiti dall'art. 16, c. 4, lett. a), del CCNL 2022 a dipendenti inquadrati classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, incarichi di Elevata Qualificazione che richiedono, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da curriculum.

2. Si dà atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 10, del CCNL 22 gennaio 2004 e dall'art. 13, comma 1, lettera b), del CCNL 21 maggio 2018.

3. Ove non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 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 EQ 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 EQ anche a personale classificato nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

4. L'area delle EQ, trattandosi di ente privo di qualifica dirigenziale, corrisponde ai responsabili delle strutture da individuate nell'assetto organizzativo del Comune di Villafranca Piemonte.

Sistema di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione del
Comune di Villafranca Piemonte

5. Si dà atto che, al momento dell'approvazione del presente documento, sono regolate dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali, approvato con delibera di Giunta n. _____ del ____/____/2025 le seguenti materie:

- struttura organizzativa dell'ente (articoli 6 e 7): i responsabili delle strutture ivi indicate afferiscono all'area delle EQ come individuata dal presente articolo;
- ruolo del Vicesegretario comunale (art. 9);
- le competenze degli incaricati di posizione organizzativa, ora EQ, poteri sostitutivi, di annullamento e avocazione nei confronti degli incaricati stessi da parte del Segretario comunale (articoli 12 ss.);
- soggetti che possono ricoprire incarichi di posizione organizzativa e durata degli incarichi (articoli 10 e 11): si dà atto che la disciplina ivi prevista è conforme al CCNL 2018 e al presente documento, che le integra per quanto previsto dallo stesso CCNL 2022.

6. Si dà altresì atto che, al momento dell'approvazione del presente documento, sono regolati da altro documento, già espressamente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 18/05/20219, i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, di cui all'articolo 14, comma 1, del CCNL 2018.

7. Si dà infine atto che l'art. 13, comma 3, del CCNL 2022 prevede, fra l'altro, che "Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.". Pertanto, il presente documento si applicherà a decorrere dalla prima pesatura degli incarichi di EQ in occasione del relativo conferimento.

Art. 2 – Pesatura delle strutture organizzative

1. La graduazione degli incarichi di EQ viene avviata con la pesatura di ciascun incarico.

2. Con riferimento a ciascun incarico di EQ, devono essere valutati i seguenti fattori:

- Grado di complessità della posizione attribuita;
- Caratteristiche e tipologie delle funzioni ed attività da svolgere;
- Contenuti professionali correlati ai titoli di studio necessari;
- Ruolo e collocazione nell'ordinamento strutturale;
- Livello di autonomia gestionale ed organizzativa.

3. La valutazione per fattori, di cui al precedente comma, viene svolta dalla Giunta Comunale, acquisito il parere del Nucleo di Valutazione, utilizzando la scheda in Appendice 1. Ogni fattore è scomposto in più sotto-fattori. La somma dei punteggi attribuiti a ciascun sotto-fattore, opportunamente ponderati, determina il punteggio attribuito a ciascun fattore di riferimento. Analogamente, la somma dei punteggi attribuiti a ciascun fattore, ponderati come indicato nella stessa scheda, determina il punteggio complessivamente attribuito all'incarico di elevata qualificazione, su una scala da 0 a 100.

Art. 3 - Valore dalla retribuzione di posizione dell'incarico di EQ

1. L'attribuzione dell'incarico di EQ relativo a comporta l'attribuzione dell'indennità di posizione, di cui all'art. 17 del CCNL 2022, laddove il soggetto incaricato sia dipendente comunale ovvero dipendente di un ente locale comunque in servizio presso il Comune, inquadrato nelle aree "Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione" e "Area degli istruttori" secondo il CCNL 2022.

2. L'importo della retribuzione di posizione dell'incarico di EQ, prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL 2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro annui lordi per tredici mensilità.

Nel caso di incarico conferito a personale inquadrato nell'area degli istruttori, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 3.000 ad un massimo di 9.500 euro annui lordi per tredici mensilità.

3. L'indennità di posizione spettante in concreto per ciascun incarico di responsabilità attribuito ai sensi dei commi precedenti è commisurata proporzionalmente al punteggio conseguito su una scala da 0 a 100, come riportato nella tabella in Appendice 2. In calce alla stessa tabella si riportano i casi in cui i valori così calcolati devono o possono essere in parte rideterminati, e i relativi ulteriori criteri per eseguire tali operazioni. In caso di incarichi di responsabilità attribuiti a personale comunque in servizio a tempo

Sistema di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione del
Comune di Villafranca Piemonte

parziale, l'indennità così determinata è conseguentemente riproporzionata in rapporto all'orario medio settimanale prestato presso il Comune di Villafranca Piemonte. Parimenti, in caso di attribuzione di incarichi di responsabilità solo per una frazione dell'anno di riferimento, l'indennità è riproporzionata al periodo di attribuzione dell'incarico.

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. 20 del CCNL 2022.

5. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono stabiliti con separata deliberazione approvata dalla Giunta comunale.

Art. 4 – Norme finali e disposizioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ai sensi degli articoli 48, comma 3, e 89 TUEL, previo eventuale confronto con le RSU e le OO.SS. Con successivi provvedimenti deliberativi la Giunta comunale utilizza il presente strumento e approva la graduazione delle elevate qualificazioni effettivamente istituite, acquisito il parere del Nucleo di Valutazione.

2. La presente disciplina integra, al momento dell'approvazione del presente documento, l'articolo 14 del vigente Regolamento di organizzazione dei servizi comunali, che resta comunque in vigore.

3. È abrogato, dal momento di entrata in vigore del presente documento, il sistema di graduazione delle posizioni organizzative menzionato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 18/05/2019.

Sistema di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione del
Comune di Villafranca Piemonte

Appendice 1 – Scheda di pesatura per struttura organizzativa

Struttura organizzativa: _____						
INDICATORI	Peso (a)	min	Punteggio (vedi legenda) (b)	max	(a) x (b) / 3	
	+					
Grado di complessità della struttura	20	= (somma punteggi tre sottofattori) / (100 x 3)				
Personale addetto oltre al responsabile di struttura	50	0	1	2	3	
Entità del budget di assegnazione – entrata e spesa	40	0	1	2	3	
Presenza di attrezzature strumentali in dotazione	10	0	1	2	3	
					+	
Caratteristiche e tipologie delle funzioni e delle attività da svolgere	30	= (somma punteggi tre sottofattori) / (100 x 3)				
Grado di diversificazione delle funzioni e delle attività	30	0	1	2	3	
Possibilità di attribuire l'incarico di Vicesegretario al titolare	20	0	1	2	3	
Redazione di documenti complessi	30	0	1	2	3	
Rapporti con il pubblico	20	0	1	2	3	
					+	
Contenuti professionali correlati ai titoli di studio necessari	10	= (somma punteggi tre sottofattori) / (100 x 3)				
Titolo di studio richiesto per l'assunzione dell'incarico	40	0	1	2	3	
Richiesta di specifici corsi o abilitazioni professionali	40	0	1	2	3	
Richiesta di esperienza specifica nel settore	20	0	1	2	3	
					+	
Ruolo e collocazione nell'ordinamento strutturale	30	= (somma punteggi tre sottofattori) / (100 x 3)				
Rapporti con gli organi di governo	40	0	1	2	3	
Interrelazioni con altre strutture organizzative interne	30	0	1	2	3	
Rapporti istituzionali con altri enti e amministrazioni pubbliche	30	0	1	2	3	
					+	
Livello di autonomia gestionale ed organizzativa	10	= (somma punteggi tre sottofattori) / (100 x 3)				
Personale esclusivamente dedicato alla struttura	50	0	1	2	3	
Adozione di atti di impegno di spesa	30	0	1	2	3	
Attività operative sul territorio	20	0	1	2	3	
TOTALE	100	TOTALE			Max 100	
	=				=	
Punteggio conseguito					(c)	

LEGENDA

Ciascun indicatore è descritto in termini di caratteristiche osservabili e da una scala a quattro livelli:

0. Nullo: il fattore non ha significativo rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
1. Minimo: fattore di scarso rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
2. Medio: fattore di medio rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
3. Massimo: fattore di elevato rilievo per l'attività della struttura organizzativa.

Personale addetto oltre al responsabile di struttura

Considera il numero di unità di personale addette alla struttura. Per il personale promiscuamente addetto a più strutture organizzative, ovvero per il personale in servizio a tempo parziale, si considerano le frazioni di unità.

Entità del budget di assegnazione – entrata e spesa

Considera il budget tipico di assegnazione alla struttura, sommando voci di entrata e di spesa. L'analisi può essere condotta considerando il valore medio dei bilanci dei tre precedenti esercizi, negli importi risultanti dalle previsioni successive all'ultima variazione approvata in corso d'anno.

Presenza di attrezzature strumentali in dotazione

Considera le dotazioni strumentali materiali assegnate alla struttura, il relativo valore e la complessità di utilizzo.

Grado di diversificazione delle funzioni e delle attività

Il punteggio è tanto più elevato quanto più la struttura svolge un'ampia gamma di attività e funzioni promiscue, che richiedono competenze anche plurisettoriali.

Possibilità di attribuire l'incarico di Vicesegretario al titolare

Il punteggio è tanto più elevato quanto più il titolare può essere di norma identificato con un soggetto in possesso di uno dei diplomi di laurea previsti dall'articolo 13, comma 1, del D.P.R. n.465/1997 e con un'anzianità di servizio di almeno due anni.

Redazione di documenti complessi, con particolare riferimento - fino al 2026 - agli interventi finanziati con fondi PNRR

Considera la frequenza con cui la struttura si occupa della redazione di documenti di particolare complessità, quali per esempio bilanci, capitolati, progetti, piani e programmi, affidamenti di incarichi e approvvigionamento di beni e servizi eventualmente finanziati anche dai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Rapporti con il pubblico

Considera la maggiore o minore frequenza di rapporti diretti tra la struttura organizzativa e il pubblico.

Titolo di studio richiesto per l'assunzione dell'incarico

Considera l'eventuale presenza di un titolo di studio minimo richiesto per l'assunzione dell'incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento.

Richiesta di specifici corsi o abilitazioni professionali

Considera l'eventuale necessità di possedere specifici corsi o abilitazioni professionali per l'assunzione dell'incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento.

Richiesta di esperienza specifica nel settore

Considera l'eventuale necessità di possedere una previa specifica esperienza nel settore di competenza della struttura organizzativa per l'assunzione del relativo incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento e dei titoli posseduti.

Rapporti con gli organi di governo

Considera la rilevanza delle interrelazioni dirette tra la struttura e gli organi di governo dell'ente. Si esplicita nella redazione di schemi di atti di competenza degli organi di governo – deliberazioni, regolamenti, bilanci, piani e programmi, etc., nonché nel legame più o meno stretto tra le attività della struttura e indirizzi operativi specifici provenienti dagli organi di governo.

Interrelazioni con altre strutture organizzative interne

Considera la frequenza e la rilevanza delle interrelazioni con altri uffici e servizi dell'Ente. Il punteggio è tanto più alto quanto più la struttura lavora a stretto e frequente contatto con altri organi e uffici interni all'ente, nonché quanto più tali uffici sono a loro volta numerosi, diversificati e rilevanti.

Rapporti istituzionali con altri enti e amministrazioni pubbliche

Considera la rilevanza delle interrelazioni dirette tra la struttura e altri enti e amministrazioni. Il punteggio è tanto più alto quanto più la struttura lavora a stretto e frequente contatto con altre pubbliche amministrazioni, nonché quanto più i procedimenti di competenza richiedono l'acquisizione di pareri, proposte, approvazioni o altri atti da parte di tali amministrazioni.

Personale esclusivamente dedicato alla struttura

Considera la presenza di unità di personale dedicate esclusivamente alla struttura, escludendo invece il personale promiscuamente addetto a più strutture organizzative.

Adozione di atti di impegno di spesa

Considera la frequenza con cui la struttura adotta atti di impegno di spesa, esprimibile in numero di determine di impegno / anno.

Attività operative sul territorio

Il punteggio è tanto più elevato quanto più la struttura svolge in autonomia anche attività operative sul territorio, quali per esempio ispezioni, accertamenti, riparazioni, etc.

Sistema di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione del
Comune di Villafranca Piemonte

Appendice 2 – Graduazione delle indennità di posizione

AREA CCNL 2019-2021	PUNTEGGIO	INDENNITA' DI POSIZIONE
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1-35	Non applicabile, EQ da accorpare con altre
Area istruttori o degli Operatori esperti	1-35	Non applicabile, EQ da accorpare con altre
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	36-50	€ 5.000
Area istruttori o degli Operatori esperti	36-50	€ 3.500
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	51-60	€ 8.000
Area istruttori o degli Operatori esperti	51-65	€ 4.000
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	61-65	€ 13.000
Area istruttori o degli Operatori esperti	66-70	€ 7.500
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	66-75	€ 15.000
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	76-85	€ 16.000
Area istruttori o degli Operatori esperti	71-80	€ 8.500
Area istruttori o degli Operatori esperti	81-100	€ 9.500
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	86-90	€ 17.000
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	91-100	€ 18.000

I valori ottenuti in applicazione dei criteri di calcolo di cui alla tabella sopra riportata e attribuiti a ciascuna EQ devono essere riproporzionati, mantenendo lo stesso rapporto tra loro, nell'eventualità in cui risulti superato il limite di spesa per il trattamento accessorio del personale previsto dalla normativa vigente.

In caso di incarichi a tempo parziale, l'indennità indicata in tabella è comunque riproporzionata in rapporto all'orario medio settimanale prestato presso il Comune di Villafranca Piemonte.