

Allegato A alla deliberazione della Giunta comunale in data 4 giugno 2026, n. 217
(proposta deliberativa n. 237 del 3 giugno 2026)

REGOLAMENTO RECANTE
METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
NONCHE' PER LA DEFINIZIONE
DEI CRITERI GENERALI
PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA
DEI RELATIVI INCARICHI

1. Premessa

La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione del Comune di Rimini risponde alle seguenti finalità:

- a) introdurre un meccanismo di differenziazione delle retribuzioni del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione ancorato alla complessità ed all'ampiezza dell'incarico attribuito, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che ne conseguono e all'ampiezza ed al contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;
- b) assegnare ad ogni posizione di Elevata Qualificazione un valore economico, che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla;
- c) ottemperare ad una precisa previsione del CCNL 23 febbraio 2026 (art. 16, comma 2), che attribuisce al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere commisurata alla graduazione delle posizioni stesse definita attraverso un sistema di "*job evaluation*" (ovvero valutazione delle mansioni).

2. Le scelte di fondo del sistema di graduazione

Gli elementi di valutazione delle posizioni di Elevata Qualificazione devono essere diversamente apprezzati e valutati a seconda della tipologia di incarico, distinguendo tra:

A) incarichi di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (di cui all'art. 15, comma 2, lettera a) del CCNL 23 febbraio 2026: si tratta degli incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza essenzialmente attraverso la gestione di una delle strutture organizzative previste dall'ordinamento dell'ente;

B) incarichi di responsabilità con contenuti di alta professionalità (di cui all'art. 15, comma 2, lettera b) del CCNL 23 febbraio 2026): si tratta degli incarichi nei quali il raggiungimento degli obiettivi si realizza prevalentemente attraverso lo svolgimento di un'attività caratterizzata da elevata competenza specialistica correlata a peculiari percorsi formativi e/o all'iscrizione in albi professionali, oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

* * *

In coerenza con le indicazioni del contratto collettivo nazionale, per gli incarichi della prima tipologia si propone un sistema di graduazione basato sui seguenti tre elementi generali di valutazione:

A.1) **Complessità organizzativa:** questo fattore si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, sub specie di intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente; esso si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'incaricato di Elevata Qualificazione, nonché le criticità del contesto organizzativo interno ed esterno che l'incaricato deve fronteggiare.

A.2.) **Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna:** questo secondo fattore si riferisce all'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate attraverso l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna e tiene conto anche della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

A.3. **Responsabilità:** questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla gestione; esso si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, penali, disciplinari, gestionali ecc.) che ne derivano, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni.

* * *

Per gli incarichi di alta professionalità compresi quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica (chiamati in seguito incarichi di alta professionalità e specializzazione), si propongono, invece, i seguenti fattori generali di graduazione:

B.1. **Complessità professionale:** questo fattore rappresenta il grado di complessità professionale che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli; esso si pone in rapporto anche con la necessità di possedere eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali, nonché con la complessità delle relazioni da gestire e con l'estensione delle competenze/professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché con le esigenze di aggiornare con continuità il bagaglio di competenze professionali;

B.2. **Responsabilità:** questo fattore misura il livello delle responsabilità dirette e indirette conseguenti all'espletamento dell'incarico, anche con riferimento ai profili tipici della responsabilità professionale.

* * *

Al fine di consentire una migliore valutazione dei predetti elementi, è necessario scomporre ciascun elemento in sotto – fattori di valutazione più specifici e definire un sistema di punteggi.

Nelle pagine seguenti, viene presentata, distintamente per le due tipologie di incarichi di po-

sizione organizzativa previste, la scomposizione di ciascun fattore generale di valutazione in fattori più specifici; per ogni fattore specifico sono inoltre definite le relative descrizioni e la scala dei punteggi.

3. Incarichi di direzione di unità organizzativa

A.1) Complessità organizzativa

A.1.1) Dimensione organizzativa fino a punti 10

Il fattore indica la dimensione complessiva della struttura gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi.

A.1.2) Differenziazione organizzativa e complessità decisionale fino a punti 10

Il fattore esprime la varietà e la differenziazione delle posizioni di lavoro (disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, anche con riferimento alla non ripetitività degli atti ed alle difficoltà di standardizzazione dell'attività), delle professionalità e degli uffici interni alla struttura, nonché dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi.

A.1.3) Tipologia e complessità delle relazioni interne ed esterne fino a punti 5

Il fattore indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".

A.1.4 Competenze professionali fino a punti 5

Il fattore esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Risulta correlato altresì all'intensità ed alla rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la normativa applicabile ai processi gestiti ed alla conseguente necessità di aggiornamento professionale.

A.1.5 Criticità del contesto organizzativo interno e/o esterno fino a punti 5

Il fattore esprime le criticità e le difficoltà di gestione delle attività oggetto dell'incarico, correlate al contesto interno (es. carenza di personale anche con riferimento alla specializzazione richiesta nelle materie da gestire, carenza di risorse economiche disponibili, ecc.) e/o all'ambiente esterno (es. congiunture economiche e/o gestionali, situazioni del mercato dello specifico settore di intervento, ecc.).

* * *

A.2) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma fino a punti 25

Il fattore esprime l'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate, rappresentata dall'attribuzione del potere di firma dei provvedimenti finali a rilevanza esterna. Tiene anche conto della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo

svolgimento delle funzioni stesse.

* * *

A.3) Responsabilità

A.3.1) Responsabilità amministrativa

fino a punti 20

Il fattore esprime il rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva – soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all’ente o ai terzi – collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata.

A.3.2) Responsabilità gestionale

fino a punti 20

Il fattore esprime il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione e tiene anche conto della visibilità esterna dei risultati conseguiti, dell’esposizione al giudizio di cittadini, media ed organismi di controllo e delle conseguenze (positive o negative) sull’immagine dell’amministrazione.

Funzioni di vice-comandante della Polizia locale

Il punteggio relativo alla posizione cui verranno assegnate le funzioni di Vice Comandante della Polizia locale dovrà intendersi maggiorato di punti 5 (cinque) così ripartiti: 1 punto sul fattore di valutazione denominato “Dimensione organizzativa”, 1 punto sul fattore di valutazione denominato “Differenziazione organizzativa e complessità decisionale”, 1 punto sul fattore di valutazione denominato “Tipologia e complessità delle relazioni interne ed esterne” e 2 punti sul fattore di valutazione denominato “Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma”. Tale maggiorazione dovrà comunque avvenire nel rispetto del punteggio massimo attribuibile a ciascun fattore.

4. Incarichi di alta professionalità e specializzazione

B.1) Complessità organizzativa e funzionale

B.1.1) Complessità organizzativa e professionale

fino a punti 10

Il fattore risulta correlato al numero ed alle caratteristiche dei procedimenti e dei processi gestiti in termini di complessità, eterogeneità, differenziazione e di variabilità delle attività. Esso esprime altresì il grado di complessità professionale, in termini di criticità delle problematiche da affrontare e di varietà delle soluzioni possibili, che il soggetto incaricato deve affrontare per l’adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli.

B.1.2) Rilevanza delle relazioni

fino a punti 5

Il fattore indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell’aspetto relazionale nel processo di creazione di “valore”.

B.1.3) Competenze professionali

fino a punti 10

Il fattore esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali e/o attraverso l'iscrizione ad albi professionali. Risulta correlato altresì all'intensità ed alla rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la normativa applicabile ai processi gestiti ed alla conseguente necessità di aggiornamento professionale.

* * *

B.3) Responsabilità

B.3.1) Responsabilità diretta

fino a punti 15

Esprime il livello delle responsabilità assunte in via diretta e personale, in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno. Vi rientra anche la responsabilità professionale nelle sue diverse configurazioni.

B.3.2) Responsabilità indiretta

fino a punti 10

Esprime il livello delle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti.

5. Il collegamento con la retribuzione di posizione

Ai fini del collegamento tra la graduazione e la retribuzione di posizione prevista dal contratto collettivo, nelle tavole allegate alla presente metodologia vengono individuati gli intervalli di punteggio ed i corrispondenti valori economici delle retribuzioni di posizione.

Secondo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 23 febbraio 2026, i valori economici della retribuzione di posizione sono stabiliti nell'importo massimo di Euro 22.000,00 e minimo di Euro 5.000,00.

Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione vengono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 4, del CCNL 23 febbraio 2026 o in una percentuale inferiore in base a quanto stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato.

Annualmente con determinazione dirigenziale viene impegnato il fondo di cui all'articolo 16, comma 6 del CCNL 23 febbraio 2026. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

In caso di modifica della retribuzione di posizione, a seguito di cessazione/modifica/nuovo incarico, in corso d'anno, l'importo della 13^a mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 72, comma 2, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022, calcolata, ai sensi del comma 6 del medesimo art. 72, tenendo conto dei ratei giornalieri corrispondenti alla effettiva durata dell'incarico e alla relativa retribuzione di posizione spettante.

6. Il percorso della graduazione

Sono previste le seguenti fasi:

A. Elaborazione della proposta di metodologia

È la fase in cui viene elaborata con il supporto del Nucleo di valutazione la proposta di Metodologia per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione.

Soggetto attivo: Direttore Generale/Segretario Generale/Nucleo di valutazione

B. Confronto sulla proposta di metodologia

In questa fase, la delegazione trattante di parte datoriale assicura il confronto sulla proposta di Metodologia con le rappresentanze sindacali, secondo i modelli di relazioni sindacali previsti dal CCNL [confronto, di cui all'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 23 febbraio 2026].

Soggetti attivi: Delegazione trattante di parte datoriale e Rappresentanze sindacali

C. Determinazione finale e approvazione della proposta metodologica

È la fase in cui la Giunta Comunale assume la decisione finale sul Regolamento inerente la graduazione, definendo altresì gli importi della retribuzione di posizione in corrispondenza di

ciascuna fascia di punteggio.

Soggetto attivo: Giunta Comunale

D. Proposta di graduazione

In questa fase il Direttore Generale/Segretario Generale con il supporto del Nucleo di Valutazione propone la collocazione delle posizioni di Elevata Qualificazione istituite nell'ordinamento dell'Ente nelle diverse fasce retributive previste dalla Metodologia.

Soggetto attivo: Direttore Generale/Segretario Generale/Nucleo di valutazione.

E. Determinazione della graduazione

È la fase in cui la Giunta Comunale, su proposta del Direttore Generale o in sua assenza del Segretario Generale, con il supporto del Nucleo di Valutazione, determina la graduazione delle Elevate Qualificazioni.

Soggetto attivo: Giunta Comunale

7. Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Il dirigente di riferimento conferisce gli incarichi di cui all'articolo 15 comma 2, lettere a) e b) del CCNL 23 febbraio 2026 al personale dipendente della Struttura organizzativa diretta, eventualmente anche con contratto di lavoro a tempo determinato, esclusivamente appartenente all'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'incarico non può eccedere la durata massima di tre anni e deve avere una durata minima congrua, tenuto conto degli obiettivi assegnati al titolare.

Il dirigente, ai fini della scelta dei dipendenti cui conferire l'incarico, ha facoltà di promuovere un interpellò tra i dipendenti, volto a stimolare la presentazione di candidature, ferma restando la natura essenzialmente fiduciaria della scelta.

A tal fine vengono considerate la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, tenuto anche conto (in caso di incarico di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 15, comma 2, lettera a) del CCNL 23 febbraio 2026), della complessità delle funzioni e dei compiti attribuiti alla struttura organizzativa da dirigere.

Vengono altresì considerati i requisiti culturali posseduti dal dipendente, nonché le attitudini, le capacità professionali da questi dimostrate e l'esperienza acquisita, anche alla luce dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi tenuti nell'esecuzione dei precedenti incarichi o nello svolgimento delle attività e dei compiti assegnati, siccome misurati e valutati attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso l'Ente. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati solamente al personale dipendente che abbia ottenuto per ciascun anno del triennio precedente alla data di assegnazione dell'incarico un punteggio della valutazione della prestazione annuale almeno pari a 8/10 del punteggio massimo conseguibile, purché al precitato personale non sia stata comminata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale nel biennio precedente alla data di attribuzione dell'incarico.

Si tiene conto, infine, dell'esperienza professionale maturata in precedenza dal dipendente nell'ambito dell'organizzazione del Comune o al di fuori di essa.

Attraverso il provvedimento di incarico viene reso esplicito il percorso logico giuridico che ha condotto alla scelta. L'esplicitazione di tale percorso costituisce la motivazione del provvedimento di incarico.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato nei seguenti casi:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale (inferiore al 51% del punteggio massimo conseguibile).

Prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico (con atto scritto e motivato), così come previsto dall'articolo 18, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022, il dirigente che ha conferito l'incarico o nella cui struttura organizzativa è collocata la posizione di Elevata Qualificazione, unitamente al dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui questi aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 del CCNL 23 febbraio 2026 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'Area di appartenenza.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo anche alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 16, comma 4 del CCNL 23 febbraio 2026.

Allegato A

DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA (art. 15, comma 2, lett. a) CCNL 23 febbraio 2026)		
Fattori generali di valutazione	Sotto-fattori di valutazione specifici	Punteggio massimo per singoli fattori
Complessità organizzativa	Dimensione organizzativa	Fino a punti 10
	Differenziazione organizzativa e complessità decisionale	Fino a punti 10
	Tipologia e complessità delle relazioni interne ed esterne	Fino a punti 5
	Competenze professionali	Fino a punti 5
	Criticità del contesto organizzativo interno e/o esterno	Fino a punti 5
Ampiezza e contenuto delle funzioni	Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate	Fino a punti 25
Responsabilità	Responsabilità amministrativa	Fino a punti 20
	Responsabilità gestionale	Fino a punti 20
		Totale punti 100

DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA (art. 15, comma 2, lett. a) del CCNL 23/2/2026)	
Fasce economiche della retribuzione di posizione	
Fasce di punteggio	Retribuzione di posizione
Da punti 99 a punti 100	Euro 22.000,00
Da punti 97 a punti 98	Euro 21.000,00
Da punti 95 a punti 96	Euro 20.000,00
Da punti 93 a punti 94	Euro 19.000,00
Da punti 91 a punti 92	Euro 18.000,00
Da punti 86 a punti 90	Euro 17.000,00
Da punti 81 a punti 85	Euro 16.000,00
Da punti 76 a punti 80	Euro 15.000,00
Da punti 71 a punti 75	Euro 14.000,00
Da punti 66 a punti 70	Euro 13.000,00
Da punti 61 a punti 65	Euro 12.000,00

Da punti 56 a punti 60	Euro 11.000,00
Da punti 51 a punti 55	Euro 10.000,00
Da punti 46 a punti 50	Euro 9.000,00
Da punti 41 a punti 45	Euro 8.000,00
Da punti 36 a punti 40	Euro 7.000,00
Da punti 31 a punti 35	Euro 6.000,00
Fino a punti 30	Euro 5.000,00

ALTA PROFESSIONALITA' E SPECIALIZZAZIONE (art. 15, comma 2, lett. b) CCNL 23 febbraio 2026)		
Fattori generali di valutazione	Sotto-fattori di valutazione specifici	Punteggio massimo per singoli fattori
Complessità organizzativa e funzionale	Complessità organizzativa e professionale	Fino a punti 10
	Rilevanza delle relazioni	Fino a punti 5
	Competenze professionali	Fino a punti 10
Responsabilità	Responsabilità diretta	Fino a punti 15
	Responsabilità indiretta	Fino a punti 10
		Totale punti 50

ALTA PROFESSIONALITA' (art. 15, comma 2, lett. b CCNL 23 febbraio 2026)	
Fasce economiche della retribuzione di posizione	
Fasce di punteggio	Retribuzione di posizione
Da punti 46 a punti 50	Euro 13.000,00
Da punti 41 a punti 45	Euro 11.000,00
Da punti 36 a punti 40	Euro 10.000,00
Da punti 31 a punti 35	Euro 8.000,00
Da punti 26 a punti 30	Euro 7.000,00
Fino a punti 25	Euro 5.000,00