

COMUNE DI VEZZA D'ALBA

Provincia di Cuneo

REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 1 – Oggetto e finalità

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 23 Febbraio 2026 (triennio 2022-2024).

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.

La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Essendo il Comune di Vezza d'Alba ente locale con meno di 5000 abitanti, al fine del conseguimento di un effettivo risparmio di spesa, resta ferma la possibilità di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, ai sensi di quanto disposto all' art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000. In tal caso, il contenimento della spesa è documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio.

Articolo 2 – Riferimenti normativi essenziali

Il presente regolamento è adottato in particolare in attuazione:

- del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL), con riferimento ai poteri di organizzazione e di conferimento degli incarichi di responsabilità negli enti privi di dirigenza;
- del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in materia di organizzazione degli uffici e rapporti di lavoro;
- del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di performance e merito;
- del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, art. 23, comma 2, in materia di limiti al trattamento accessorio;

- del CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto il 23/02/2026, con specifico riferimento alla disciplina degli incarichi di EQ e relativo trattamento economico;
- Del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi;
- Del DPR 16 aprile 2013, n. 62, come modificato dal DPR 13 giugno 2023, n. 81, in materia di codice di comportamento.

Articolo 3 – Requisiti per il conferimento dell’incarico di Elevata Qualificazione

L’incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali.

Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, 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 dell’area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa 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 Funzionari e dell’Elevata Qualificazione.

Fermo quanto previsto all’ultimo comma dell’art. 1, nel caso in cui non vi siano all’interno dell’ente dipendenti idonei a cui attribuire l’incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell’art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. L’attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l’incarico può essere conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto, negli ultimi due anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno all’80% 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 la sanzione disciplinare del rimprovero verbale per condotte connesse alle funzioni di responsabilità che si intende attribuire negli ultimi sei mesi;
- d) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi tre anni;
- e) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e insussistenza di violazioni rilevanti ai sensi del D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

Il conferimento è subordinato alla presentazione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in ordine alle cause di inconfiribilità/incompatibilità e agli obblighi del codice di comportamento.

Articolo 4 – Modalità di conferimento dell’incarico di Elevata Qualificazione

Il Comune non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale. Pare, pertanto, implicito confermare che, secondo quanto previsto dai CCNL vigenti, i titolari di Incarico di Elevata

Qualificazione (EQ) coincidano necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL.

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto del Sindaco (di seguito anche denominato "soggetto competente a conferire l'incarico").

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti a ricoprire la posizione, è necessario attenersi a criteri che tengano conto – rispetto alle funzioni e attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

In particolare, nel caso di cui al comma precedente, il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i *curricula* dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito dell'Ente per 15 giorni consecutivi. I candidati in possesso dei requisiti sono valutati in considerazione dei seguenti criteri:

- a. titolo di studio e professionale adeguato allo 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;
- e. esperienza almeno biennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;

Il soggetto competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto dell'Ufficio Personale giuridico, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

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 soggetto competente a conferire l'incarico può attribuire quest'ultimo a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso dei requisiti e delle competenze necessari.

Articolo 5 – Principio di Rotazione

Il Comune promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi, ove questa sia possibile, tenuto conto delle dimensioni ridotte dell'ente e della sua struttura organizzativa.

Nel caso in cui più soggetti appartenenti alla stessa Area risultino idonei a ricoprire la mansione di EQ, i titolari che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di 5 anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi.

In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il soggetto competente a conferire l'incarico può

prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Articolo 6 – Durata dell'incarico

L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 5 anni negli enti privi di dirigenza, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione del nuovo provvedimento e per un periodo massimo di 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni.

Articolo 7 – Revoca dell'incarico

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio, da svolgersi anche in forma scritta, assegnando un termine non inferiore a 5 giorni al titolare di incarico EQ per presentare le proprie difese:

1. per intervenuti mutamenti organizzativi;
2. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
3. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata, *ex nunc*, della retribuzione di posizione e di risultato;
3. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

Articolo 8 – Trattamento economico

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla *retribuzione di posizione* sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla *retribuzione di risultato* erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.

Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario, a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

Articolo 9 – Retribuzione di posizione

Il Comune riconosce a ciascun incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Articolo 10 – Criteri di pesatura e gradazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

È istituito il **Gruppo tecnico di graduazione**, composto di norma da:

- a) Segretario comunale (per attività di coordinamento);
- b) Responsabile del servizio personale o, in sua assenza, responsabile del servizio finanziario;
- c) Nucleo di valutazione/OIV, se presente, o soggetto esterno eventualmente incaricato per il supporto metodologico.

Il Gruppo:

- a) valida le schede descrittive;
- b) applica i criteri e attribuisce i punteggi;
- c) redige una relazione motivata con proposta di graduazione.

È assicurata la tracciabilità istruttoria; eventuali situazioni di conflitto di interessi comportano astensione del componente interessato.

La graduazione avviene applicando i fattori e gli indicatori di cui all'Allegato 2, per un punteggio massimo complessivo pari a 100 punti.

I criteri sono coerenti con quanto previsto dal CCNL, che richiede di tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

Il punteggio è attribuito dal Gruppo tecnico con valutazione motivata, sulla base di evidenze organizzative e dati, tenendo conto della dimensione demografica e della struttura operativa tipica dei comuni di piccole dimensioni.

Articolo 11 – Procedimento di graduazione e approvazione

Il procedimento si articola nelle seguenti fasi:

- a) avvio con determinazione/atto organizzativo del Segretario o del Responsabile del Personale, con aggiornamento delle schede posizione;
- b) istruttoria e attribuzione punteggi da parte del Gruppo tecnico;

- c) eventuale contraddittorio interno per verifiche documentali;
- d) proposta di graduazione e relazione tecnica;
- e) approvazione con deliberazione di Giunta Comunale della graduazione e dei valori economici conseguenti, nei limiti delle risorse disponibili e del CCNL.

La graduazione è riesaminata:

- a) in caso di riorganizzazione con variazioni sostanziali di funzioni, processi o responsabilità;
- b) in caso di istituzione/soppressione di posizioni;
- c) almeno a cadenza triennale, anche in assenza di modifiche rilevanti, per verifica di coerenza.

Restano fermi gli eventuali adempimenti di relazioni sindacali previsti dal vigente CCNL.

Articolo 12 – Determinazione della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione di ciascun incarico di EQ è determinata nel rispetto dei limiti contrattuali: minimo euro 5.000 e massimo euro 22.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione.

Negli enti in cui l'incarico sia conferito, in via contrattualmente ammessa, a personale diverso dall'Area Funzionari ed EQ, si applicano i limiti specifici previsti dal CCNL.

La quantificazione annua avviene con deliberazione di Giunta, su proposta istruttoria del Gruppo tecnico, secondo la **modalità "per fasce"**: le posizioni sono collocate in fasce di cui corrispondono, per ciascuna fascia, valori economici definiti dall'Allegato 3.

Resta fermo l'adeguamento ai minimi e massimi contrattuali. Eventuali scostamenti o necessità di riequilibrio complessivo delle risorse sono disciplinati dalla deliberazione di graduazione con motivazione, salvaguardando la differenziazione tra posizioni.

Articolo 13 – Retribuzione di risultato

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

Alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte i titolari di incarico di EQ.

Alla retribuzione di risultato del Segretario Comunale è destinata una quota fino al 10% del monte salari dell'anno di riferimento, in applicazione di quanto previsto dal relativo CCNL, nei limiti e secondo le condizioni previste dal CCNL vigente.

Articolo 14 – Incarichi *ad interim*

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della

retribuzione di posizione prevista per l'incarico EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*.

Le risorse non erogate sulla posizione resa temporaneamente vacante sono gestite secondo la disciplina di alimentazione e utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, e possono essere riallocate con atto motivato, nel rispetto dei vincoli finanziari e contrattuali.

Articolo 15 – Utilizzo di personale tra più enti

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione, può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita **nella misura del 30%**, nei limiti consentiti dal CCNL vigente. Al personale di cui al comma precedente è inoltre riconosciuto, con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle spese sostenute alle condizioni e nei limiti previsti dalla disciplina contrattuale sul trattamento di trasferta.

Articolo 16 – Disposizioni transitorie

In sede di prima applicazione, la graduazione è effettuata entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente regolamento, sulla base dell'assetto organizzativo vigente.

Sono abrogate le disposizioni regolamentari comunali incompatibili con il presente testo.

Articolo 17 – Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

ALLEGATO 1 – SCHEDA DESCRITTIVA DELLA POSIZIONE (JOB PROFILE) – MODELLO

1. Denominazione posizione / Area o Servizio.
2. Collocazione nell'organigramma (struttura apicale; eventuali sub-unità).
3. Missione della posizione e principali macro-processi presidiati.
4. Funzioni e responsabilità principali (con indicazione di eventuali procedimenti ad alto impatto esterno).
5. Poteri di firma e atti tipici adottati (determinazioni, ordinanze, autorizzazioni, pareri, certificazioni).
6. Risorse umane coordinate (numero unità; eventuale coordinamento funzionale di personale assegnato ad altri servizi).
7. Risorse finanziarie gestite (capitoli; spesa corrente; entrate; investimenti; fondi vincolati).
8. Responsabilità in materia di contratti pubblici (RUP/DEC/DL; numero affidamenti; complessità).
9. Relazioni interne ed esterne (stakeholder, enti sovraordinati, utenza, contenzioso).
10. Competenze specialistiche richieste (titoli, abilitazioni, iscrizioni ad albi, esperienza).
11. Indicatori quantitativi disponibili (numero atti, procedimenti, affidamenti, contenziosi).
12. Annotazioni e variazioni significative rispetto all'anno precedente.

ALLEGATO 2 – GRIGLIA DI GRADUAZIONE (PESATURA)

Punteggio massimo complessivo: 100 punti.

Fattore A – Complessità gestionale (massimo 30 punti)

A1. Complessità del quadro normativo di riferimento (massimo 10 punti)

Sono valutati: frequenza di aggiornamenti normativi, grado di specializzazione, necessità di interpretazioni e adeguamenti organizzativi.

- Evoluzione prevalentemente stabile: da 0 a 3 punti.
- Evoluzione moderatamente dinamica: da 4 a 7 punti.
- Evoluzione fortemente dinamica e specialistica: da 8 a 10 punti.

A2. Complessità dei processi e dei procedimenti (massimo 15 punti)

Sono valutati: numerosità fasi, interdipendenze, termini perentori, rischio di decadenze, pluralità di interlocutori.

- Processi lineari o con variabilità contenuta: da 0 a 5 punti.
- Processi articolati con termini perentori e più fasi: da 6 a 10 punti.
- Processi ad elevata articolazione e interdipendenza (anche sovracomunale): da 11 a 15 punti.

A3. Rilevanza strategica rispetto a programmi e obiettivi dell'Amministrazione (massimo 5 punti)

- Rilevanza marginale: da 0 a 1 punto.
- Rilevanza significativa: da 2 a 3 punti.
- Rilevanza determinante: da 4 a 5 punti.

Fattore B – Complessità specialistica (massimo 15 punti)

B1. Specializzazione professionale richiesta (massimo 15 punti)

- Competenze su ambiti omogenei e standardizzati: da 0 a 5 punti.
- Competenze su ambiti eterogenei, multidisciplinari: da 6 a 10 punti.
- Alta specializzazione (anche con iscrizione ad albi o forte contenuto tecnico-professionale): da 11 a 15 punti.

Fattore C – Responsabilità gestionale su risorse umane e finanziarie (massimo 25 punti)

C1. Risorse umane coordinate (massimo 10 punti)

- Nessuna unità assegnata o coordinamento occasionale: da 0 a 2 punti.
- Coordinamento stabile da 1 a 3 unità: da 3 a 6 punti.
- Coordinamento stabile di 4 o più unità, oppure coordinamento funzionale intersettoriale: da 7 a 10 punti.

C2. Risorse finanziarie gestite (spesa ed entrate) (massimo 15 punti)

Si considera la spesa corrente e le entrate gestite dalla posizione (dati dell'ultimo rendiconto/anno chiuso).

- Fino a euro 200.000: da 0 a 5 punti.
- Da euro 200.001 a euro 500.000: da 6 a 10 punti.
- Oltre euro 500.000: da 11 a 15 punti.

Nota: per enti molto piccoli, la Giunta può aggiornare le soglie con propria deliberazione motivata, ferma la struttura dei fattori.

Fattore D – Responsabilità amministrativa e impatto esterno (massimo 30 punti)

D1. Responsabilità tecnica-amministrativa-contabile e impatto su terzi (massimo 15 punti)

Si valuta il volume e la delicatezza degli atti a rilevanza esterna, i pareri resi, il rischio di danno erariale/contabile, la sensibilità dei procedimenti.

- Impatto esterno contenuto e rischio limitato: da 0 a 5 punti.
- Impatto esterno medio e rischio significativo: da 6 a 10 punti.
- Impatto esterno elevato, procedimenti sensibili/complessi, rischio elevato: da 11 a 15 punti.

D2. Responsabilità in materia di contratti pubblici e acquisti (massimo 15 punti)

Si valuta: numero affidamenti/contratti, complessità (servizi continuativi, lavori, PNRR o fondi vincolati), ruolo svolto (RUP/DEC/DL), esposizione a controlli.

- Attività contrattuale limitata e standard: da 0 a 5 punti.
- Attività contrattuale media con adempimenti ricorrenti: da 6 a 10 punti.
- Attività contrattuale elevata e complessa (anche lavori, finanziamenti, controlli): da 11 a 15 punti.

ALLEGATO 3 – FASCE DI PUNTEGGIO

(Importi modificabili annualmente con deliberazione motivata, nel rispetto dei limiti CCNL)

Fascia 1: da 0 a 39 punti – retribuzione di posizione annua lorda: euro 5.000

Fascia 2: da 40 a 59 punti – retribuzione di posizione annua lorda: euro 7.000

Fascia 3: da 60 a 79 punti – retribuzione di posizione annua lorda: euro 9.000

Fascia 4: da 80 a 100 punti – retribuzione di posizione annua lorda: euro 11.000

Nota: in caso di incarichi conferiti ai sensi delle previsioni contrattuali “ridotte” (assenza Area Funzionari/EQ), le fasce vanno ricondotte ai limiti economici specifici.