

REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Criteri di conferimento e sistema di graduazione
della retribuzione di posizione

Art.	Indice	pag
Art. 1	<i>Oggetto e finalità</i>	3
Art. 2	<i>Requisiti per il conferimento degli incarichi</i>	3
Art. 3	<i>Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione</i>	4
Art. 4	<i>Durata</i>	5
Art. 5	<i>Rotazione</i>	5
Art. 6	<i>Revoca degli incarichi</i>	6
Art. 7	<i>Trattamento economico</i>	6
Art. 8	<i>Retribuzione di posizione</i>	7
Art. 9	<i>Soggetti e funzioni</i>	8
Art. 10	<i>Criteri di pesatura</i>	8
Art. 11	<i>Unicità di valutazione</i>	10
Art. 12	<i>Sistema di pesatura</i>	10
Art. 13	<i>Procedimento di graduazione</i>	11
Art. 14	<i>Correttivo del sistema</i>	11
Art. 15	<i>Utilizzo di personale a tempo parziale tra più enti</i>	11
Art. 16	<i>Retribuzione di risultato</i>	12
Art. 17	<i>Incarichi ad interim</i>	12
Art. 18	<i>Decorrenza – Entrata in vigore e rinvio</i>	13

Art. 1 Oggetto e 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. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
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 sono assegnati di norma 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. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
5. 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.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. 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.
2. 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.

3. 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.

4. Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto, negli ultimi due anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a "80/100" 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 sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni,
- d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. 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.

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

3. 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.

4. 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 10 giorni consecutivi.

5. 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, 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. Si considerano, tra l'altro, i 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 triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

6. Il soggetto competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto del segretario comunale, 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.

7. 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 alla nomina 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 Durata

1. L'incarico conferito dal soggetto competente alla nomina sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti.

2. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente.

3. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

4. A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina 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.

Art. 5 Rotazione

1. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi salvo che ricorra la condizione di infungibilità. 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 motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.
2. Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico.
3. 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.

Art. 6 Revoca degli incarichi

1. L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
 - c) in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore a 51/100.
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. L'atto di revoca dell'incarico comporta:
 - la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni del profilo e dell'area di appartenenza;
 - la perdita immediata, ex nunc, della retribuzione di posizione e di risultato;
 - 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.

Art. 7 Trattamento economico

1. 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.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 CCNL di comparto 2019 - 2021 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

2. Ai titolari di incarico di EQ di cui all'art. 16 del CCNL 2019-2021, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019 - 2021;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter C.C.N.L. 21/05/2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 8 Retribuzione di posizione

1. Il Comune riconosce a ciascuna 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.

2. 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.
3. 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.
4. Il Comune, 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. 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.
5. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
6. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite, con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'articolo 14.

Art. 9 Soggetti e funzioni Enti privi di figure dirigenziali

1. L'OIV/Nucleo di valutazione, con il supporto del Segretario Comunale, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario comunale supporta l'OIV/Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" è rimessa alla Giunta.
4. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta dell'OIV/Nucleo di Valutazione.

Art. 10 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 o complessità relazionale: sono considerati il complesso e l'intensità/frequenza delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa (rilevanza) e quantitativa (frequenza) 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 (**Allegato A**).

Art. 11 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. 12 Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall’articolo 10 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

2. La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all’ **allegato A** e di seguito descritti:

- collocazione nella struttura e dinamiche relazionali;
- complessità organizzativa;
- complessità gestionale.

3. Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l’attribuzione di un punteggio.

4. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, la giunta municipale con proprio atto quantifica il budget disponibile.

5. L’attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del nucleo di valutazione/o.i.v. con il supporto del segretario comunale.

6. La graduazione viene effettuata di regola annualmente prendendo a riferimento la copertura dell’incarico a tempo pieno, per complessive nr. 36 ore/settimanali. In caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l’importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.

7. L’importo dell’indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto espresso in centesimi.

8. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

9. Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

Art. 13 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. Il numero di E.Q. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “vcm”) delle E.Q. dell'Ente; la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il “budget residuo”.
3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 9 applica i criteri di cui al precedente art. 10 per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna E.Q.
4. Il Settore Personale-Organizzazione effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna E.Q. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le E.Q., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna E.Q. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000).

Art. 14 Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'articolo 13 possono:
 - essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti;
 - oppure incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Art. 15 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori, della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:
 - dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);

- della necessità di coordinare personale di più enti;
- della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
- del maggior grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

3. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale che presta servizio in altre sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita pari al 30% della stessa, secondo quanto previsto all'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021; al personale utilizzato è inoltre riconosciuto il rimborso spese viaggio.

Art. 16 Retribuzione di risultato

1. 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 degli obiettivi 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.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

3. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.

4. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 3, 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 nucleo di valutazione/oiv.

5. Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa 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.

Art. 17 Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, 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 soggetto competente a conferire 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 incrementa la quota della retribuzione di risultato.

Art. 18 Decorrenza – Entrata in vigore e rinvio

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile.
2. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima
3. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.