



CITTÀ DI NOALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

**CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI  
ELEVATA QUALIFICAZIONE**

*(Titolo III, Capo II CCNL 16.11.2022)*

## INDICE

|                                                                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Art. 1 - Disposizioni generali.....</i>                                                                    | <i>3</i>  |
| <i>Art. 2 - Definizioni .....</i>                                                                             | <i>3</i>  |
| <i>Art. 3 - Funzioni e competenze del personale incaricato .....</i>                                          | <i>3</i>  |
| <i>Art. 4 - Soggetti competenti all'istituzione degli incarichi .....</i>                                     | <i>3</i>  |
| <i>Art. 5 - Requisiti generali per l'accesso e modalità di conferimento degli incarichi.....</i>              | <i>4</i>  |
| <i>Art. 6 - Incarichi a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti. ....</i> | <i>4</i>  |
| <i>Art. 7 - Procedura di conferimento degli incarichi .....</i>                                               | <i>5</i>  |
| <i>Art. 8 - Durata degli incarichi .....</i>                                                                  | <i>5</i>  |
| <i>Art. 9 - Sostituzione e revoca dell'incarico.....</i>                                                      | <i>6</i>  |
| <i>Art. 10 - Rinuncia all'incarico.....</i>                                                                   | <i>6</i>  |
| <i>Art 11 - Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi.....</i>                            | <i>7</i>  |
| <i>Art. 12 - Graduazione degli incarichi.....</i>                                                             | <i>7</i>  |
| <i>Art. 13- Valutazione e retribuzione di risultato .....</i>                                                 | <i>8</i>  |
| <i>Art. 14 - Abrogazioni .....</i>                                                                            | <i>10</i> |
| <i>Art. 15 - Norme transitorie e finali .....</i>                                                             | <i>10</i> |

## **Art. 1 - Disposizioni generali**

1. La presente regolamentazione è volta a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi del Titolo III, Capo II, del CCNL 16.11.2022.
2. Le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.
4. Nel caso di specie si rimanda alla costituzione del fondo per il finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione.

## **Art. 2 - Definizioni**

1. Con il termine "Elevata Qualificazione" (successivamente definito con l'acronimo E.Q.) si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## **Art. 3 - Funzioni e competenze del personale incaricato**

1. L'incarico di E.Q. comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento le seguenti funzioni:
  - a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo al settore;
  - b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al settore;
  - c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore;
  - d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.
2. In sede di istituzione o attivazione dell'incarico è declinato lo specifico profilo di ruolo, da cui risultano:
  - a) i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell'incarico;
  - b) le aree di risultato da conseguire;
  - c) gli eventuali requisiti professionali e culturali specifici;
  - d) il peso dell'incarico e la relativa valorizzazione economica.
3. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'Area e del profilo di inquadramento.

## **Art. 4 - Soggetti competenti all'istituzione degli incarichi**

1. La Giunta comunale, su proposta del Dirigente, formula i criteri generali d'istituzione degli incarichi di E.Q., per ciascun settore, tenuto conto del budget complessivo.
2. Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta comunale terrà conto di:

- a) numero personale assegnato a ciascun settore;
  - b) risorse finanziarie gestite da ciascun settore;
  - c) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - d) linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;
3. Nel caso di servizi autonomi, ossia strutture organizzative autonome con funzioni specialistiche e/o di staff di supporto agli organi di governo, l'incarico di E.Q. responsabile delle suddette strutture viene conferito dal dirigente dell'area di riferimento con proprio atto a dipendenti dell'Area Funzionari ed Elevate qualificazioni, in possesso dei requisiti di cui all'art. 5;
  4. Negli altri casi gli incarichi di E.Q. vengono conferiti con atto di gestione organizzativa del dirigente dell'area di riferimento con le modalità di cui all'articolo seguente.

#### **Art. 5 - Requisiti generali per l'accesso e modalità di conferimento degli incarichi**

1. Gli incarichi di E.Q. sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal dirigente di area competente con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti iscritti all'area Funzionari ed Elevate qualificazioni aventi rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il dirigente - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
  - a) titoli culturali e professionali;
  - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
  - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo, previo esperimento di apposita procedura selettiva, per titoli e colloquio, a seguito di avviso interno con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare. (Allegato "B").
4. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
  - a) diploma di laurea magistrale;
  - b) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale (nei casi di convenzionamento di settore), iscritti all'area Funzionari ed Elevate qualificazioni, nell'ambito della medesima area di attività.
5. In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 4, lett. a), è richiesto:
  - a) il possesso del titolo di studio di diploma triennale universitario, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nell'area Funzionari ed Elevate qualificazioni.
  - b) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), unito ad abilitazioni o iscrizioni ad Albi Professionali, purché attinenti, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nell'area Funzionari ed Elevate qualificazioni di cui almeno tre maturati presso il Comune di Noale.

#### **Art. 6 - Incarichi a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti.**

1. Gli incarichi di E.Q. possono essere conferiti a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, solamente nel caso in cui la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area, oppure nei casi in cui, pure 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. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di un dipendente dell'area degli Istruttori e non possono essere prorogati o rinnovati ed al dipendente destinatario non possono essere conferiti nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. La proroga può essere eccezionalmente disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. I valori della retribuzione di posizione verranno in questo caso proporzionati rispetto a quelli della graduazione per l'Area con personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, applicando i valori minimi e massimi previsti dal CCNL per gli incarichi a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti.

#### **Art. 7 - Procedura di conferimento degli incarichi**

1. L'Ente procede, in caso di necessità, all'emissione di un avviso interno al fine di acquisire la disponibilità degli aspiranti ad un incarico di E.Q. All'avviso viene data adeguata pubblicità, mediante pubblicazione sul sito internet e diffusione al personale interessato.
2. Entro il termine di scadenza previsto dall'avviso - non inferiore a 15 giorni - gli aspiranti dovranno presentare apposita domanda corredata dal curriculum professionale e formativo, sottoscritto e contenente le dichiarazioni richieste.
3. Non verranno prese in considerazione domande pervenute fuori termine o redatte con modalità diverse da quelle previste dall'avviso interno.
4. Il Servizio risorse umane provvede alla formulazione ed approvazione di una lista di aspiranti in possesso dei requisiti di ammissione.
5. Gli aspiranti inseriti nella lista possono richiedere l'aggiornamento del proprio curriculum formativo e professionale nell'arco di vigenza della lista stessa, qualora acquisiscano titoli utili per concorrere all'affidamento degli incarichi.
6. Per la copertura di un incarico di E.Q., gli aspiranti saranno sottoposti ad un colloquio, da parte della commissione selezionatrice, presieduta dal Segretario comunale e composta dal dirigente responsabile dell'area di riferimento, oltre che da altro dirigente dell'Ente o da esperto esterno, volto ad accertare il possesso delle competenze tecnico/specialistiche possedute con riferimento alla funzioni da assegnare.
7. Il punteggio a disposizione della commissione varia da un minimo di 30 ad un massimo di 100, fermo restando che, qualora il candidato riporti una votazione inferiore a 60, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico (allegato "A").
8. Sulla base delle suddette valutazioni la commissione selezionatrice individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.
9. Ove possibile in relazione all'assetto organizzativo, si potrà prevedere la rotazione dei titolari degli incarichi di E.Q. qualora siano opportune misure organizzative preventive di dinamiche improprie della gestione amministrativa, comunque in ossequio al disposto del piano anticorruzione adottato dall'Ente.
10. L'Ente adotta modalità procedurali volte a dare diffusione, anche mediante pubblicazione in apposita sezione del sito internet istituzionale, delle mappature degli incarichi di E.Q. esistenti nell'Ente.

#### **Art. 8 - Durata degli incarichi**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

3. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
  - a) cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche per il compimento del limite massimo di età;
  - b) revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 9;
  - c) rinuncia all'incarico da parte del titolare, prevista al successivo art. 10.
4. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

#### **Art. 9 - Sostituzione e revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a:
  - a) valutazione annuale gravemente negativa, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia;
  - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione;
  - c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
  - d) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - e) intervenuti mutamenti organizzativi.
2. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola Area di appartenenza;
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare incaricato di E.Q. la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento.
4. Salvo diverse disposizioni normative o contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione di E.Q. continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione.
5. Il dirigente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti ed a quanto previsto nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla posizione di E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim.
6. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

#### **Art. - 10 Rinuncia all'incarico**

1. Il titolare di E.Q. può proporre una rinuncia, solo qualora non sia apicale nell'area, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 60 giorni.

2. È, in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

### **Art 11 - Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario qualora dovuto.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018 :
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, 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 22.1.2004; 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 previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) 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 legge n. 114 del 2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n.446 del 1997 ed ai sensi dell'art. 1, comma 1091, Legge 145/2018;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

### **Art. 12 - Graduazione degli incarichi**

1. La graduazione degli incarichi di E.Q. avviene, anche con il supporto del Nucleo di Valutazione qualora ritenuto necessario, applicando i criteri di cui all'Allegato "B" della presente disciplina.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti che variano

da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità, compatibilmente al tetto di spesa del fondo per gli incarichi di E.Q., ridotti ad un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 nei casi previsti al precedente art. 6, c. 2.

4. Posto il principio di compatibilità della spesa, la misura della retribuzione di posizione è graduata proporzionalmente tenuto conto dei seguenti indicatori:
  - a) fino a punti 70 : €. 5.000,00;
  - b) da punti 71 a punti 85: €. 7.500,00;
  - c) da punti 86 a punti 95: €. 12.000,00;
  - d) da punti 96 a punti 99: €. 14.000,00;
  - e) con punti 100: €. 18.000,00.

### **Art. 13- Valutazione e retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Elevata Qualificazione, sono valutati annualmente dal dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (allegato "C") che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.
2. Il dipendente incaricato di E.Q. può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori.
3. Obiettivi assegnati:

|                  |             |              |
|------------------|-------------|--------------|
| Obiettivo A      | descrizione | punti        |
| Obiettivo B      | descrizione | punti        |
| Obiettivo C      | descrizione | punti        |
| Obiettivo D      | descrizione | punti        |
| Obiettivo E      | descrizione | punti        |
| Totale obiettivi |             | Max punti 75 |

### **Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)**

|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                      |       |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Prestazione individuale                                   | Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni                                                                                                                                                            | punti |
| Capacità organizzativa                                    | Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa                                                                                                    | punti |
| Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento | Orientamento all'utenza, anche interna all'ente disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi                                                                                                                            | punti |
| Problem solving                                           | Soluzione dei problemi e situazioni critiche<br>Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti<br>Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento | punti |
| Innovazione                                               | Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro                                                                                                                                                                               | punti |



|                           |                                                                                        |              |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                           | Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo |              |
| Totale elementi accessori |                                                                                        | Max punti 25 |

4. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di E.Q., determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale compatibilmente al tetto di spesa del fondo per gli incarichi di E.Q.;
5. L'Ente destina alla retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q. una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previsti nel proprio ordinamento;
6. La quota destinata alla retribuzione di risultato di tutti gli incarichi di EQ, così come esplicitata al precedente comma, viene annualmente rimessa alla relazione quale sommatoria complessiva delle valutazioni degli incaricati e sarà individualmente suddivisa distribuendola sulla base delle valutazioni individuali rapportate alle mensilità lavorate, comprensive del rateo di tredicesima. Esempificando, se si considera una quota di retribuzione di risultato pari ad € 10.000,00 dove:

|                 | (A)<br>valutazione<br>individuale | (B)<br>mensilità lavorate | (C)<br>valutazione effettiva<br>(A/13) x B | (D)<br>risultato |
|-----------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------|------------------|
| incaricato EQ 1 | 85                                | 13,00                     | 85,00                                      | 3.090,60         |
| incaricato EQ 1 | 90                                | 13,00                     | 90,00                                      | 3.272,73         |
| incaricato EQ 1 | 100                               | 13,00                     | 100,00                                     | 3.636,36         |
|                 |                                   |                           |                                            | € 10.000,00      |

- a) la quota di retribuzione di risultato rapportata al totale delle valutazioni effettive, darà come risultato l'importo da moltiplicare per la valutazione individuale effettiva, nel caso esposto risulta quindi pari ad € 36,36;
  - b) la colonna (A) indica la valutazione individuale ottenuta ai sensi dei commi 2, 3;
  - c) la colonna (B) indica le mensilità lavorate comprensive del rateo di tredicesima;
  - d) la colonna (C) è il risultato della relazione fra valutazione individuale e mensilità lavorate;
  - e) la colonna (D) è il prodotto fra la valutazione effettiva e l'importo di cui alla precedente lettera a).
7. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia;
  8. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa:
    - a) fino ad € 1.000,00 nessuna riduzione;
    - b) da € 1.000,01 ad € 1.500,00 si applica una riduzione del 30% della quota di risultato teorica individuale;
    - c) da € 1.500,01 ad € 2.000,00 si applica una riduzione del 40% della quota di risultato teorica individuale;
    - d) oltre € 2.500,01 si applica una riduzione del 50% della quota di risultato teorica individuale.

#### **Art. 14 - Abrogazioni**

1. Con l'approvazione della presente disciplina si considerano abrogate le parti del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente che normano la materia.

#### **Art. 15 - Norme transitorie e finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore a intervenuta esecutività della relativa delibera di approvazione.
2. Esso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di trasparenza, di buon andamento ed imparzialità.
3. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.