



# UNIONE DEI COMUNI

DELL' ANGLONA E DELLA BASSA VALLE DEL COGHINAS

Bulzi - Chiaramonti – Erula – Laerru – Martis – Nulvi – Osilo - Perfugas – S.M. Coghinas – Sedini -Tergu  
sede legale: Via E. Toti, 20 – PERFUGAS (SS) – C.F. 91035150902 Tel. 079564500

pec: [unionecomunianglona@legalmail.it](mailto:unionecomunianglona@legalmail.it) - [www.unioneanglona.it](http://www.unioneanglona.it)

---

## **Regolamento sui criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni di Elevate Qualificazioni ai sensi dell'art. 18, comma 1 e comma 2, del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022**

**Approvato con deliberazione della Giunta esecutiva n. 21 del 27/03/2024**

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina dell'area delle Elevate Qualificazioni con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022

## **Art. 1**

### **Disposizioni Generali**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Elevate Qualificazioni ai sensi e per effetto delle disposizioni di cui agli articoli dal 16 al 21 del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022 e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi, nonché la disciplina della graduazione delle posizioni organizzative a tempo pieno e a tempo parziale, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Alla presente disciplina si applica l'istituto delle relazioni sindacali di cui al comma 3, dell'art. 5 del CCNL 16 novembre 2022 lett. d), recante “i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione”; e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione”;
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle Elevate Qualificazioni sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, entro i limiti dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 e secondo modalità previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

## **Art. 2**

### **Definizioni**

1. Con il termine “Elevata Qualificazione” si intendono posizioni di lavoro che implicano:
  - a) l'assunzione diretta di responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate;
  - b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatori e di ricerca e sviluppo.
2. Le suddette posizioni di lavoro sono distinte in due tipologie:
  - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) posizione di 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.

## **Art. 3**

### **Istituzione di Posizioni di Lavoro di Elevata Responsabilità**

1. La Giunta esecutiva dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, istituisce con proprio atto e in funzione delle proprie esigenze organizzative, posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 16 novembre 2022<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ 1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. 28 2. Per il conferimento degli incarichi in

2. L'ente può assumere le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito l'incarico di E.Q., ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

#### Art. 4

##### Funzioni e Competenze del personale incaricato di E.Q.

1. Il titolare di incarico di E.Q. è responsabile della gestione delle risorse a lui assegnate, della formazione, e dell'impiego tecnico-operativo del personale assegnato al Centro di Responsabilità (CdR) e ne risponde direttamente al Dirigente apicale – segretario dell'Ente. Il Dirigente apicale – segretario dell'Ente assegna al titolare di incarico di E.Q., le politiche da perseguire, nei servizi afferenti al CdR di propria competenza, frutto dell'istruttoria delle esigenze e degli orientamenti e dei programmi contenuti nel Piano di Attività e Organizzazione dell'ente e negli altri documenti di programmazione.

2. L'incarico di E.Q. di cui al comma 2, lett. a) e b) del precedente art. 2, nell'ambito delle direttive impartite dal Dirigente apicale – segretario, comporta rispettivamente l'esercizio delle seguenti funzioni:

##### 2.1 lett. a)

- a1. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- a2. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- a3. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- a4. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato e integrato;

##### 2.2 lett. b)

- b1. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b2. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- b3. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- b4. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato e integrato;

3. Competono, altresì, al titolare di incarico di E.Q. i compiti e le responsabilità di cui all'art. 107 del D.lgs. 267/2000<sup>2</sup> s.m.i. nei limiti delle delega di funzioni dirigenziali del provvedimento di conferimento dell'incarico.

---

oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL. 3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. 4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL. 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 3. 5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare.

<sup>2</sup> **Art. 107. Funzioni e responsabilità della dirigenza** 1. Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. 2. Spettano ai dirigenti tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'ente o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale, di cui rispettivamente agli articoli 97 e 108.3. Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi, tra i quali in particolare, secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente: a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso; la commissione giudicatrice, nel caso di aggiudicazione dei contratti di importo inferiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, può essere presieduta dal responsabile unico del procedimento; *(lettera così modificata dall'articolo 224, comma 3, del decreto legislativo n. XX del 2023)* b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso; c) la stipulazione dei contratti; d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa; e) gli atti di amministrazione e gestione del personale; f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie; g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale; h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza; i) gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal sindaco. 4. Le attribuzioni dei dirigenti, in applicazione del principio di cui all'articolo 1, comma 4, possono essere derogate soltanto espressamente e ad

UNIONE DEI COMUNI DELL'ANGLONA E DELLA BASSA VALLE DEL COGHINAS

Bulzi - Chiaramonti – Erula – Laerru – Martis – Nulvi – Osilo - Perfugas – S.M. Coghinas – Sedini -Tergu

sede legale: Via E. Toti, 20 – PERFUGAS (SS) – C.F. 91035150902 Tel. 079564500

pec: unionecomunianglona@legalmail.it - www.unioneanglona.it

4. Il titolare di incarico di E.Q. adotta provvedimenti per la definizione delle micro-organizzazione e distribuzione delle attività a personale funzionalmente dipendente dal CdR di propria competenza e provvede a trasmetterne copia al Dirigente apicale – segretario.

## Art. 5

### Conferimento degli Incarichi

1. Gli incarichi di E.Q. sono conferiti atto scritto e motivato del Dirigente apicale – segretario, a personale incardinato con rapporto di lavoro subordinato nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione di cui all'art. 12 del CCNL 16 novembre 2022<sup>3</sup>:

- a) con orario di lavoro a tempo pieno;
- b) con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno;
- c) con rapporto di lavoro in regime di *scavalco condiviso* ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16 novembre 2022;
- d) con rapporto di lavoro in regime di *scavalco di eccedenza* ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 30 dicembre 2004, n. 311.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, deve contenere l'oggetto dell'incarico nonché la denominazione del CdR di attribuzione e l'indicazione della delega di funzioni dirigenziali attribuite. Per l'attribuzione dell'incarico si considerano:

- a) la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) i requisiti culturali posseduti nonché le attitudini, la capacità professionale e l'esperienza acquisita dal personale appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione.

Questi requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico è attivata, qualora nell'ente vi sia un numero di dipendenti appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione in misura maggiore degli incarichi da conferire e con competenze e/o profili professionali analoghi tali da renderla necessaria, una selezione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.lgs. 150/2009<sup>4</sup>, tra i soggetti aventi i requisiti previsti dal CCNL, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- a) *Requisiti culturali posseduti*: Titolo di studio/ esperienze formative certificate coerenti con le conoscenze richieste per il corretto svolgimento delle attività della posizione da ricoprire. Conoscenza sui regolamenti dell'Ente, sulle procedure contabili, sui sistemi informativi e sulle norme di settore.
- b) *Attitudini*: Predisposizione per lo svolgimento delle attività tipiche della posizione da ricoprire. Valutazione delle competenze organizzative necessarie ad agire il ruolo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: *problem solving*, definizione delle priorità, pianificazione, delega, gestione dei rapporti, iniziativa e decisionalità).
- c) *Cooperazione*: capacità di operare in gruppo per il raggiungimento di un obiettivo comune; capacità di avere una visione interfunzionale del proprio lavoro/ruolo.
- d) *Capacità professionale*: capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati nell'ambito della misurazione e valutazione delle performance (nell'ultimo triennio); capacità tecnica e di gestione di processi lavorativi

---

opera di specifiche disposizioni legislative. (La norma deve intendersi integrata dall'articolo 53, comma 23, legge n. 388 del 2000 come modificato dall'art. 29, comma 4, legge n. 448 del 2001)5. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, le disposizioni che conferiscono agli organi di cui al capo I titolo III l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti, salvo quanto previsto dall'articolo 50, comma 3, e dall'articolo 54.6. I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.7. Alla valutazione dei dirigenti degli enti locali si applicano i principi contenuti nell'articolo 5, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, secondo le modalità previste dall'articolo 147 del presente testo unico.

<sup>3</sup> Art. 12 Classificazione 1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: • Area degli Operatori; • Area degli Operatori esperti; • Area degli Istruttori; • Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. 2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ" ...

<sup>4</sup> Art. 25. *Attribuzione di incarichi e responsabilità 1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti. 2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.*

assegnati e/o complessi. capacità di coinvolgere i collaboratori; capacità di analisi e valutazione sia delle risorse umane sia delle problematiche assegnate (in chiave di efficienza ed efficacia); capacità di motivare e argomentare le scelte compiute.

e) *Capacità nella gestione della complessità*: 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;

f) *Esperienza acquisita*: esperienze lavorative desumibili dal CV coerenti con la posizione da ricoprire.

4. Il Dirigente apicale – segretario dell'Ente provvede all'esame delle candidature e alla formazione di un elenco di idonei a ricoprire l'incarico per la posizione di lavoro per la quale la selezione è stata avviata.

5. Qualora venga avviata la selezione di cui al precedente comma 3 del presente articolo a cui non faccia seguito la presentazione di alcuna candidatura da parte del personale appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione, o comunque in misura inferiore alle necessità organizzative dell'ente, il soggetto di cui al precedente comma 4 del presente art., vi provvede autonomamente anche in quota parte.

6. Il Dirigente apicale – segretario dell'Ente, se ritenuto opportuno, previo colloquio con gli idonei di cui al precedente comma 4 e 5 anche assistito, se del caso, dal Segretario dell'ente, provvede, con apposito decreto, di cui al comma 1 e con le caratteristiche di cui al comma 2 del presente articolo, alla nomina.

## **Art. 6**

### **Durata, sostituzione e revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi di EQ, sulla base dei criteri generali in vigore, sono conferiti dal Dirigente apicale – segretario per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore ad un anno, salvo i casi dettati da esigenze organizzative, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

3. In caso di assenza prolungata, superiore a 30gg, escluse le ferie, ovvero di impedimento del titolare di incarico nell'area delle Elevate Qualificazioni, la competenza della gestione della specifica struttura, qualora non avocata dal Dirigente apicale – segretario dell'ente, può dallo stesso essere conferito ad altro titolare nella forma dell'interim, nel qual caso si applica la disposizione di cui al comma 5 dell'art. 17 del CCNL 16 novembre 2022.

4. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato del Dirigente apicale – segretario, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, oltre che per ragioni disciplinari, per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato per:

a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;

b) Valutazione negativa dell'attività svolta;

c) Inosservanza delle direttive impartite dal Dirigente apicale – segretario dell'Ente.

5. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.

6. La valutazione è negativa come definita all'interno del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

7. L'inosservanza delle direttive impartite dal Dirigente apicale – segretario dell'Ente, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del segretario comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nell'area professionale di appartenenza.

## Art. 7

### Graduazione delle posizioni organizzative a tempo pieno

1. La graduazione dell'area delle E.Q. a tempo pieno è determinata, con il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione, applicando apposita metodologia adottata dall'ente in conformità ai criteri di cui al presente regolamento.
2. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL 16 novembre 2022, i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative sono come appresso indicati:
  - a) Dimensione: definisce il perimetro produttivo e organizzativo di pertinenza della Posizione (Servizi; Risorse Umane; Risorse Finanziarie; Collaboratori Esterni ecc.)
  - b) Responsabilità e Relazioni: demarca e qualifica la responsabilità in capo alla Posizione in termini di responsabilità: a) civile; b) penale; c) amministrativa contabile; d) organizzativa, nonché quella relativa al grado di intensità delle relazioni esterne che fanno capo alla Posizione;
  - c) Professionalità: distingue e qualifica la professionalità necessaria in termini di (sapere; saper fare e saper essere) nonché professionalità specifiche necessarie (lauree specialistiche; iscrizione ad albi professionali etc.) per ricoprire la Posizione;
  - d) Gestione: identifica il volume e il grado di controllo sulla gestione in capo alla Posizione (procedimenti assegnati; complessità del controllo dei processi produttivi in capo alla Posizione etc.)
2. La metodologia per la graduazione delle Posizioni dovrà ponderare i fattori di cui al precedente comma 1, prescindendo dalle caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione.
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma costituiscono parametro per la determinazione della retribuzione connessa all'incarico nell'area delle Elevate Qualificazioni, da riconoscersi di norma e nel rispetto delle norme di finanza pubblica e dei CC.CC.NN.LL. del comparto, nell'ambito di valori minimi e massimi previsto dal CCNL del 16 novembre 2022.
4. La determinazione del valore effettivo della *retribuzione di posizione* è esitata, in relazione al *budget complessivo disponibile*<sup>5</sup> calcolato nel rispetto dei limiti dell'art. 23 comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 e ripartito con deliberazione della Giunta esecutiva dell'Ente tra *budget per retribuzione di posizione* (massimo 85%) e *budget per retribuzione di risultato* (minimo 15%), dall'applicazione di uno dei due modelli come di seguito rappresentati:
  - **Metodo a Fasce:** l'ente a seguito dell'esito della pesatura, determina due o più fasce a cui verranno associati, dei valori economici la cui entità e modalità distributiva, anche all'interno di ciascuna delle fasce, è determinata con proprio atto dall'organo esecutivo dell'ente nei limiti del *budget per retribuzione di posizione* assegnato;
  - **Metodo proporzionale:** l'ente a seguito dell'esito della pesatura determina con proprio atto il valore economico di ciascuna delle posizioni, nei limiti del *budget per retribuzione di posizione* assegnato, in funzione del valore % di ciascuna delle posizioni rispetto al peso complessivo delle stesse.
5. L'Ente, 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. In ogni caso al titolare dell'incarico compete 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.

---

<sup>5</sup> Il *budget complessivo* disponibile delle risorse finalizzate alla erogazione della *retribuzione di posizione* e *retribuzione di risultato* di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, risultante dall'importo certificato dell'anno **2016**, è determinato nel rispetto dei limiti dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, destinando per la *retribuzione di posizione* una quota fino a **85%** per *retribuzione di posizione* e ai sensi dell'art. 17, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022, una quota non inferiore al 15% per *retribuzione di risultato*.

## Art. 8

### Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti in regime di *scavalco condiviso* (art. 23 CCNL) e in regime di *scavalco di eccedenza* (L. 311/2004)

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale o utilizzi personale di altro ente, 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 tendo 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, ad adeguare la pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, in base al **principio generale della proporzionalità** rispetto alla percentuale di tempo di lavoro svolto presso questo Ente, **tenuto conto della riduzione oraria**, ma valutando adeguatamente, anche:

- a) la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire;
- b) l'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
- c) la necessità di coordinare personale di più enti, della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
- d) il maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

3. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, al personale dell'ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo presso una Unione di comuni o Comunità Montana, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato: il comune continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato.

4. La retribuzione di posizione, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, viene ridotta secondo gli esiti di cui al presente algoritmo di calcolo:

- A. Retribuzione di Posizione in godimento ente A;
- B. n° ore di lavoro settimanale corrispondente ad A;
- C. n° di ore di lavoro settimanale a seguito di riduzione prestazione lavorativa ente A
- D. Retribuzione di Posizione a seguito di riparametrazione proporzionale matematica ente A
- E. Riparametrazione di D ponderata al valore **15%** di D

$$E = ((A/B) * C) * 0,15 + D$$

5. Nell'ipotesi altresì di conferimento di un incarico di posizione organizzativa in regime di *scavalco condiviso* a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso può essere corrisposta 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 di cui al periodo precedente è inoltre riconosciuto il rimborso spese viaggio secondo la disciplina prevista dagli atti adottati ai sensi dell'art. 57, comma 9 del CCNL del 16/11/2022.

6. In caso di personale assunto a tempo parziale in regime di *scavalco di eccedenza*, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 la *retribuzione di posizione* è adeguata in base al **principio generale della proporzionalità** rispetto alla percentuale di tempo di lavoro svolto presso questo Ente, **tenuto conto della riduzione oraria**, con applicazione della riparametrazione ponderata al valore del **15%** secondo gli esiti di cui al presente algoritmo di calcolo:

- a. Retribuzione di Posizione pesata a tempo pieno;
- b. n° ore di lavoro settimanale corrispondente a tempo pieno;
- c. n° di ore di lavoro settimanale prestazione lavorativa in scavalco di eccedenza (max.12 ore)
- d. Retribuzione di Posizione a seguito di riparametrazione proporzionale matematica
- e. Riparametrazione di D ponderata al valore **15%** di D

$$E = ((A/B) * C) * 0,15 + D$$

7. La *retribuzione di risultato*, nei casi di disciplinati ai commi precedenti, è corrisposta secondo la metodologia di valutazione dell'Ente, sulla base dell'intero ammontare del *budget per retribuzione di risultato* ad essa destinato, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro di cui al precedente art. 5, comma 1.

## **Art. 9**

### **Disposizioni Finali**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e C.D.I. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

*Criteria per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a)*

COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 60)	Complessità organizzativa e gestionale	Fino a punti 20
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 15
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 40)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 20
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10
	Attribuzione di incarichi ulteriori	Fino a punti 10