

REGOLAMENTO CONCERNENTE L'AREA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DI ASP "REGGIO EMILIA- CITTA' DELLE PERSONE"

Art. 1 Finalità

Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per gli incaricati di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022

Art. 2 Definizioni

Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative per la gestione dei servizi. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL.

Tali posizioni richiedono:

- 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 e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- 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, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative/servizi 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.

3. Per Servizio si intende una unità organizzativa di secondo livello, dotata di rilevante complessità e organizzata per la gestione di un insieme integrato di processi diversi, omogenei con riferimento ai servizi erogati, alle competenze richieste o agli utenti serviti.

Art. 3 Competenze in ordine al conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono assegnati in corrispondenza all'attribuzione della Responsabilità di un Servizio, secondo l'organizzazione indicata nel Regolamento di Organizzazione approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 20 del 31.03.2023;

2. Compete al Consiglio di Amministrazione l'approvazione degli atti inerenti la macrostruttura dell'Azienda, ed in particolare l'istituzione, la modifica e la soppressione delle Aree funzionali, dei Servizi e delle unità di progetto, nonché la definizione dei criteri generali per l'individuazione delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità (ora incarichi di Elevata Qualificazione) ai sensi dell'art. 9 del vigente Regolamento di Organizzazione;
3. Compete al Direttore sottoporre al Consiglio di Amministrazione la proposta, definita di concerto con i Dirigenti di Area, dei criteri generali per l'individuazione delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità, (ora incarichi di Elevata Qualificazione) la loro pesatura e i relativi tetti di retribuzione;
4. Compete al Direttore istituire, con apposito Atto di Organizzazione, le Posizioni organizzative e le figure di Alta professionalità (ora incarichi di Elevata Qualificazione) che, nel contesto organizzativo aziendale, rispondono ai criteri approvati dal Consiglio di Amministrazione e conferire i relativi incarichi al personale individuato sulla base dei requisiti posseduti; laddove la Posizione organizzativa o l'Alta professionalità (ora incarichi di Elevata Qualificazione) sia collocata all'interno di un'Area, l'istituzione avverrà di intesa con il Dirigente di Area competente.

Art. 4 Modalità di conferimento degli incarichi:

1. Gli incarichi di Posizione organizzativa ora incarichi di Elevata Qualificazione sono assegnati attraverso una delle seguenti modalità:
 - selezione interna, a seguito di avviso destinato a profili professionali inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con indicazione dei requisiti professionali e culturali, di esperienza e delle attitudini e capacità richieste;
 - avviso pubblico di comando/mobilità dall'esterno, per la copertura della posizione di Responsabile di Servizio, con identificazione, già in sede di avviso, dell'incarico di Elevata Qualificazione attribuito e indicazione dei criteri di selezione.

Art. 5 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, in possesso dei requisiti professionali e culturali, delle attitudini e capacità e dei requisiti di esperienza previsti dallo specifico avviso.
2. Per il conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione è inoltre previsto il possesso dei seguenti ulteriori requisiti:
 - a) insussistenza di sanzioni disciplinari negli ultimi due anni;
 - b) insussistenza di valutazioni negative attestate dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance negli ultimi due anni;

Art. 6 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. Il conferimento degli incarichi di EQ è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei soggetti interessati, da pubblicare sul sito istituzionale oltre che, per il personale interno, nella sezione intranet, di norma, per almeno dieci giorni consecutivi, salvo motivi d'urgenza. Gli incarichi in scadenza possono essere prorogati per il

- tempo necessario all'espletamento della procedura di conferimento o in caso di specifiche esigenze organizzative.
2. L'individuazione dell'assegnatario dell'incarico avviene sulla base della verifica dei curricula con la possibilità, soprattutto in caso di pluralità di domande, di effettuare un colloquio con il Direttore e con il Dirigente di afferenza della EQ. L'individuazione avviene con un verbale che illustra le ragioni della scelta.
 3. I candidati sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere tenuti in considerazione i seguenti criteri:
 - a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - b) esperienza di coordinamento di strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa e capacità di gestione del personale afferente;
 - c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre Aziende/Enti;
 - d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - e) esperienza pluriennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
 4. Il Direttore, di concerto con il Dirigente di riferimento, ove la posizione risulti collocata in un'Area, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso previsti dall'avviso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.
 5. L'incarico di Elevata Qualificazione è conferito dal Direttore, con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento e può essere rinnovato con le medesime formalità.
 6. Nel caso in cui l'avviso informale 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 Direttore può conferire l'incarico di EQ ad altra Posizione EQ o ad altro dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso di detti requisiti e competenze.
 7. L'Azienda favorisce, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove questa sia possibile in relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione e non incida sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Art. 7 Revoca degli incarichi

1. 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. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e valutazione delle performance. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022. ASP prima di procedere

alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 8 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatta salva l'erogazione dei trattamenti aggiuntivi accessori previsti dall'art. 20 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e di quanto previsto da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 9 Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il sistema e i criteri per la graduazione delle Posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di EQ.

2. Nella individuazione dei criteri si tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.

3. L'analisi e la pesatura delle singole EQ aziendali è effettuata dal Direttore, coadiuvato dai Dirigenti di Area e dall'OIV, nel rispetto dei criteri di cui al presente Regolamento.

4. Il Direttore, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle EQ, ovvero di rilevanti modifiche ai criteri di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede a una nuova graduazione delle stesse.

5. In ogni caso l'Azienda assicura che il valore della retribuzione di posizione non sia inferiore al valore minimo previsto dal CCNL in vigore.

Art. 10 Criteri di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione previsti dal contratto di lavoro sono riferite:

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.

2. La differenziazione degli incarichi di Elevata Qualificazione è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

Per gli incarichi riferiti al punto a):

1. FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA';

2. GRADO DI RESPONSABILITA';

3. RISORSE GESTITE UMANE E FINANZIARIE;

4. RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELL'INCARICO;

5. COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI E DEI PROFILI DI UTENZA SIA INTERNA CHE ESTERNA;
6. DELEGHE GESTIONALI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

Dove si intende:

1. FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITÀ GESTITE E LORO COMPLESSITÀ

A ogni EQ fanno capo molteplici funzioni e attività, di natura semplice e complessa, nonché obiettivi gestionali stabiliti e descritti negli Atti di organizzazione e nel Piano degli obiettivi gestionali. Per analizzare compiutamente le complessità organizzative di ciascuna EQ, per poi procedere all'attribuzione del relativo punteggio, si dovrà preliminarmente analizzare l'insieme delle funzioni e delle attività associate a quella posizione.

Tale analisi dovrà prendere le mosse da considerazioni relative alla numerosità delle funzioni e delle attività che fanno capo alla E.Q., alla loro intrinseca complessità, alle loro caratteristiche rapportate a quelle associate alle altre E.Q.. Nel passare in rassegna ed esaminare le funzioni e le attività dovrà essere attentamente tenuta in considerazione l'evoluzione del quadro di riferimento, intesa come complessità derivante dai cambiamenti a livello normativo e/o tecnologico; ciò anche in relazione all'attività di aggiornamento e ricerca che ne consegue per assicurare un livello ottimale dei servizi.

2. GRADO DI RESPONSABILITÀ

A ogni Elevata Qualificazione fanno capo diverse tipologie di responsabilità. Costituisce oggetto di valutazione il complesso delle attività attribuite alle distinte E.Q. per coglierne le implicazioni che originano responsabilità di diversa natura: responsabilità amministrative, contabili, penali e civili, con particolare riguardo ad attività soggette a rischio, in quanto maggiormente esposte a rischio corruzione e/o a contenzioso.

3. RISORSE GESTITE UMANE E FINANZIARIE

Maggiori risorse risultano gestite, maggiore è il grado di problematicità che caratterizza l'attività della posizione funzionale a cui corrispondono le risorse in parola, sia umane che strumentali e/o finanziarie. Le risorse umane specifiche attribuibili alla singola Elevata Qualificazione sono date dalla quantità di personale, prescindendo dalle distinte tipologie contrattuali, appartenenti a tale struttura organica. Le risorse finanziarie derivano dal budget assegnato per il perseguimento degli obiettivi gestionali.

4. RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELL'INCARICO

A ogni Elevata Qualificazione è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, sia nei confronti della collettività "esterna" sia nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare l'Elevata Qualificazione rispetto al presente parametro, si opererà una valutazione dell'impatto esterno ed interno, anche in relazione agli indirizzi programmatici di mandato. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale o, di converso, l'alta valenza o incidenza interna della posizione per una più marcata efficienza delle diverse funzioni produttive aziendali.

5. COMPLESSITÀ DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO

A ogni Elevata Qualificazione pertiene una rete di relazioni interne ed esterne che può essere misurata in termini di minore o maggiore complessità o problematicità. La valutazione di tale parametro sarà fondata sull'analisi della numerosità e della eventuale diversificazione tipologica dei profili di utenze esterne e interne. In secondo luogo, saranno poi considerati i diversi tassi di problematicità associati ai distinti profili di utenza e dei diversi stakeholders.

6. DELEGHE GESTIONALI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

Verrà valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza e il contenuto) delle (eventuali) funzioni dirigenziali delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

Per gli incarichi riferite al punto b):

- 1. FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA';**
- 2. RILEVANZA STRATEGICA DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE;**
- 3. COMPLESSITA' DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO;**
- 4. CONSISTENZA DELLE COMPETENZE DI ALTA PROFESSIONALITA' O DI STAFF RICHIESTI PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO;**
- 5. DELEGHE GESTIONALI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI**

Dove si intende:

1. FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITÀ GESTITE E LORO COMPLESSITÀ

A ogni Elevata Qualificazione fanno capo molteplici funzioni ed attività, di natura semplice e complessa, nonché obiettivi gestionali stabiliti e descritti negli Atti di organizzazione e nel Piano degli obiettivi gestionali. Per analizzare compiutamente le complessità organizzative di ciascuna E.Q., per poi procedere all'attribuzione del relativo punteggio, si dovrà preliminarmente analizzare l'insieme delle funzioni e delle attività associate a quella posizione. Tale analisi dovrà prendere le mosse da considerazioni relative alla numerosità delle funzioni e delle attività che fanno capo alla E.Q., alla loro intrinseca complessità, alle loro caratteristiche rapportate a quelle associate alle altre E.Q.. Nel passare in rassegna ed esaminare le funzioni e le attività dovrà essere attentamente tenuta in considerazione l'evoluzione del quadro di riferimento, intesa come complessità derivante dai cambiamenti a livello normativo e/o tecnologico; ciò anche in relazione all'attività di aggiornamento e ricerca che ne consegue per assicurare un livello ottimale dei servizi.

2. RILEVANZA STRATEGICA DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Ad ogni Elevata Qualificazione è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, sia nei confronti della collettività "esterna" sia nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la Elevata Qualificazione rispetto al presente parametro, si opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con gli indirizzi programmatici aziendali. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale o, di converso, l'alta valenza o incidenza interna della posizione per una più marcata efficienza delle diverse funzioni produttive aziendali.

3. COMPLESSITÀ DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO

Ad ogni Elevata Qualificazione pertiene una rete di relazioni interne ed esterne che può essere misurata in termini di minore o maggiore complessità o problematicità. La valutazione di tale parametro sarà fondata sull'analisi della numerosità e della eventuale diversificazione tipologica dei profili di utenze esterne ed interne. In secondo luogo, saranno poi considerati i diversi tassi di problematicità associati ai distinti profili di utenza e dei diversi stakeholders.

4. CONSISTENZA DELLE COMPETENZE DI ALTA PROFESSIONALITÀ O DI STAFF RICHIESTI PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO

Limitatamente alle E.Q. di alta professionalità e di staff, saranno considerate, nell'alveo di tale parametro, le specifiche caratteristiche delle competenze richieste per l'adeguato ed ottimale svolgimento del ruolo oggetto di valutazione.

5. DELEGHE GESTIONALI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

Verrà valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza e il contenuto) delle (eventuali) funzioni dirigenziali delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

Per le Posizioni riferite al punto a) i pesi specifici di ciascun criterio sono differenziati secondo quanto di seguito precisato:

- 1. FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA' (max. 8 punti);**
- 2. GRADO DI RESPONSABILITA'(max. 3 punti);**
- 3. RISORSE GESTITE UMANE E FINANZIARIE (max. 2 punti);**
- 4. RILEVANZA STRATEGICA INTERNA ED ESTERNA DELLA POSIZIONE (max. 4 punti);**
- 5. COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI E DEI PROFILI DI UTENZA SIA INTERNA CHE ESTERNA (max.3 punti);**
- 6. DELEGHE GESTIONALI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (max. 5 punti)**

Per le Posizioni riferite al punto b) i pesi specifici di ciascun criterio sono differenziati secondo quanto di seguito precisato:

- 1. FUNZIONI ATTRIBUITE, ATTIVITA' GESTITE E LORO COMPLESSITA'(max. 8 punti);**
- 2. RILEVANZA STRATEGICA DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE (max. 5 punti);**
- 3. COMPLESSITA' DEI PROFILI RELAZIONALI CONNESSI AL RUOLO (max. 3 punti);**
- 4. CONSISTENZA DELLE COMPETENZE DI ALTA PROFESSIONALITA' O DI STAFF RICHIESTI PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO (max. 4 punti);**
- 5. DELEGHE GESTIONALI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (max. 5 punti)**

Il fondo destinato alla remunerazione degli incarichi di E.Q è definito nel rispetto di quanto previsto dall'art. 79 c. 1 del CCNL del 16.11.2022 ed è ripartito tra le E.Q. assegnate. All'interno di tale fondo, è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento

Una volta calcolato il Fondo minimo complessivo per la retribuzione di posizione, prevedendo per ogni Elevata Qualificazione istituita il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL, il budget residuo del Fondo è riparametrato secondo il peso di ciascuna EQ, ricavato attraverso la pesatura dei singoli criteri.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, come indicato dal CNLL del 16.11.2022.

Il peso della E.Q. è ottenuto riparametrando il punteggio totale di ciascuna E.Q. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le E.Q. 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).

Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni di posizione è adottato il seguente criterio correttivo:

- è fissato un punteggio soglia, al di sotto del quale alla E.Q. è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente (euro 5.000);
- il punteggio totale assegnato a dette E.Q. non è considerato ai fini della parametrizzazione di cui al capoverso precedente, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare il peso specifico della medesima E.Q.;
- il budget residuo è ripartito fra le altre E.Q.

Art. 11 Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato erogabile è definita annualmente in relazione agli obiettivi previsti e viene erogata a seguito e in funzione degli esiti della verifica sul raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PIAO- sezione Performance e della valutazione delle prestazioni individuali rese, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La misura percentuale della retribuzione di risultato spettante a ciascuna Elevata Qualificazione può essere ridefinita annualmente, nel rispetto di quanto definito in sede di contrattazione integrativa, a seconda delle caratteristiche delle E.Q., tenendo conto per ciascuna di esse di quanto concorra sull'attività complessiva l'attività di funzionamento rispetto a quella di raggiungimento degli obiettivi di performance,
3. La valutazione del personale incaricato di Elevata Qualificazione è adottata dal Direttore sentito il Dirigente di riferimento.

Art. 12 Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di Elevata Qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, 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 Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.

La percentuale è definita dal Direttore con l'atto che conferisce 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 degli esiti della valutazione di performance individuale

Art. 13 Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.