COMUNE DI RICCIONE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DI ADEGUAMENTO AL CCNL 16.11.2022 DEL CCI PER IL TRIENNIO 2019/2021 DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE SOTTOSCRITTO IN DATA 27/06/2019 E S.S.M.M.

Premesso che:

- in data 8.06.2023 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto la Preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo normativo di adeguamento al CCNL 16.11.2022 del CCI per il triennio 2019/2021 del personale dipendente del Comune di Riccione sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m.;

- il Collegio dei Revisori dei Conti, con Verbale n. 24 del 13.06.2023, ha rilasciato il prescritto parere ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001;

- il Commissario Prefettizio, con propria deliberazione n. 16 del 29.06.2023, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di adeguamento al CCNL 16.11.2022 del CCI per il triennio 2019/2021 del personale dipendente del Comune di Riccione sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m.;

In data 4.07.2023 alle ore 09:00, presso la residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione in via definitiva, il Contratto Collettivo Integrativo normativo di adeguamento al CCNL 16.11.2022 del CCI per il triennio 2019/2021 del personale dipendente del Comune di Riccione sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m., che si allega al presente Verbale quale parte integrante e sostanziale.

Per il Comune di Riccione

Botteghi Luigi (Presidente della Delegazione trattante) .....

Cianini Graziella (Componente Delegazione trattante) .....

Per le OO.SS. territoriali

Bernardi Giuseppe CISL FP Romagna .....

Giacomini Ornella FP CGIL .....

Villa Stefano UIL FPL .....

CISAL .....

CSA RAL E.R. .....

Per la RSU del Comune di Riccione

Aurucci Anna .....

Bacchini Simona Carmen ……..

Campolucci Roberto ……..

Cirillo Maria Palma .....

Drai Rachele .....

Gravina Dina Maria Vittoria .....

Maioli Lucia .....

Malpassi Diletta .....

Ovani Giorgio .....

Tirincanti Andrea .....

Vendemini Cinzia .....

Zaccarelli Mauro .....

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DI ADEGUAMENTO AL CCNL 16.11.2022 DEL CCI PER IL TRIENNIO 2019/2021 DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE SOTTOSCRITTO IN DATA 27/06/2019 E S.S.M.M.

Art. 1 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)

L'art. 13 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 denominato "Indennità per specifiche responsabilità" è sostituito dal seguente:

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
a) si configurano le posizioni di lavoro che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate da ciascun Dirigente, ognuno per il Settore di propria competenza, con atto formale scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, esclusi i titolari di incarico di EQ ed escluso il personale inquadrato nei profili professionali di Istruttore Educatore Nido di Infanzia e di Istruttore Insegnante di Scuola di Infanzia;
b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità e provvede al riparto delle somme tra i vari settori nell'ambito del budget economico definito ai sensi dell'art. 8, comma 9 del CCI vigente, sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;
d) il valore massimo dell'indennità per specifiche responsabilità per il personale inquadrato nelle aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori non può essere superiore

ad € 3.000,00 lordi annui, erogabili anche mensilmente, mentre il valore massimo della medesima indennità per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ e´ elevato ad un massimo di € 4.000,00 lordi annui;
e) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

A. Coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili, individuati con atto formale (Max punti 20)

Consistenza risorse umane e dei profili professionali assegnati (Punti da 1 a 20)

Molto elevata: maggiore di 16 e inferiore uguale a 20 (fino a 20) → punteggio attribuibile solo ai dipendenti inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ
Abbastanza elevata: maggiore di 11 e inferiore uguale a 16 (fino a 16)
Media: maggiore di 6 e inferiore a 11 (fino a 11)
Bassa: fino a 6

B. Responsabilità di processi/progetti/procedimenti particolarmente complessi nell'ambito delle mansioni connesse alla categoria di inquadramento del dipendente assegnatario (Max punti 40)

Responsabilità diretta di processo o progetto (Punti da 1 a 20)

Molto elevata = da 16 a 20 → punteggio attribuibile solo ai dipendenti inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso
Media = da 6 a 11 escluso
Bassa = da 0 a 6 escluso

Responsabilità di sistemi relazionali complessi (Punti da 1 a 20)

Molto elevata = da 16 a 20 → punteggio attribuibile solo ai dipendenti inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso
Media = da 6 a 11 escluso
Bassa = da 0 a 6 escluso

C. Discrezionalità delle decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal dirigente (Max punti 20)

Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni (Punti da 1 a 20)

Molto elevata = da 16 a 20 → punteggio attribuibile solo ai dipendenti inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso
Media = da 6 a 11 escluso

Bassa = da 0 a 6 escluso

D. Assegnazione di responsabilità di procedimento (Max punti 20)

Responsabilità di procedimento (Punti da 1 a 20)

Molto elevata = da 16 a 20 → punteggio attribuibile solo ai dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed EQ

Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso

Media = da 6 a 11 escluso

Bassa = da 0 a 6 escluso

Le specifiche responsabilità vengono assegnate in presenza dei criteri A e/o B e solo in presenza di almeno uno di questi, possono essere valutati anche i criteri C e D.

Fasce di corrispondenza tra punteggio e valore economico dell'indennità:

Punteggi	**Indennità**
Da 91 a 100	Euro 4.000,00
Da 81 a 90	Euro 3.500,00
Da 76 a 80	Euro 3.000,00
Da 71 a 75	Euro 2.500,00
Da 56 a 70	Euro 2.000,00
Da 46 a 55	Euro 1.500,00
Da 41 a 45	Euro 1.000,00
Da 31 a 40	Euro 500,00
Da 11 a 30	Euro 300,00

2. I dirigenti competenti individuano, sulla base dei criteri generali sopra specificati, il personale che esercita le specifiche responsabilità a cui è collegata l'attribuzione dell'indennità. La richiesta di attribuzione dell'indennità indica in modo specifico la situazione concreta che giustifica l'attribuzione in relazione ai criteri generali previsti dal presente accordo. La richiesta di attribuzione è trasmessa al dirigente competente in materia di personale e per conoscenza al dipendente interessato. Gli atti formali di affidamento delle funzioni o delle responsabilità sono portati a corredo della richiesta di attribuzione. Il dirigente attesta annualmente ed in modo specifico la permanenza delle condizioni che giustificano l'attribuzione dell'indennità.

3. La cessazione degli effetti degli atti di affidamento delle specifiche responsabilità di cui al presente articolo, comporta il venir meno dell'indennità. Il dirigente trasmette al settore competente in materia di personale gli atti formali con cui procede alla sostituzione del personale assente nell'esercizio delle funzioni.

Art. 2 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), del CCNL 16.11.2022)

L'art. 20 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 denominato "Indennità di funzione" è sostituito dal seguente:

Art. 20 Indennità di funzione

(art. 97 del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla Polizia Locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.

2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 sono individuate dal Dirigente competente, con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale assegnato ai diversi settori. L'incarico ha una durata massima annuale.

3. L'indennità di funzione per la Polizia Locale viene erogata, in base alla norma contrattuale, tenendo conto dei seguenti criteri:
a) Il grado rivestito;
b) Il grado di responsabilità connessa alla funzione.

Grado rivestito
Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato si fa riferimento alla declaratoria stabilita dalla Legge regionale.
A ciascun livello, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

GRADO	COEFFICIENTE
AGENTE	0,75
AGENTE SCELTO	
ASSISTENTE	
ASSISTENTE SCELTO	
ASSISTENTE CAPO	
SOVRINTENDENTE	
SOVRINTENDENTE MAGGIORE	
ISPETTORE	1,00
ISPETTORE SCELTO	
ISPETTORE CAPO	

ISPETTORE SUPERIORE	
COMMISSARIO	
COMMISSARIO CAPO	
COMMISSARIO SUPERIORE	
UFFICIALE	

Grado di responsabilità connessa alla funzione

A. Coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili, individuati con atto formale (Max punti 20)

Consistenza risorse umane e dei profili professionali assegnati (Punti da 1 a 20)

Molto elevata: maggiore di 16 e inferiore uguale a 20 (fino a 20)
Abbastanza elevata: maggiore di 11 e inferiore uguale a 16 (fino a 16)
Media: maggiore di 6 e inferiore a 11 (fino a 11)
Bassa: fino a 6

B. Responsabilità di processi/progetti/procedimenti particolarmente complessi nell'ambito delle mansioni connesse alla categoria di inquadramento del dipendente assegnatario (Max punti 40)

Responsabilità diretta di processo o progetto (Punti da 1 a 20)

Molto elevata = da 16 a 20
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso
Media = da 6 a 11 escluso
Bassa = da 0 a 6 escluso

Responsabilità di sistemi relazionali complessi (Punti da 1 a 20)

Molto elevata = da 16 a 20
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso
Media = da 6 a 11 escluso
Bassa = da 0 a 6 escluso

C. Discrezionalità delle decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal dirigente (Max punti 20)

Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni (Punti da 1 a 20)

Molto elevata = da 16 a 20
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso
Media = da 6 a 11 escluso

Bassa = da 0 a 6 escluso

L'indennità di funzione viene assegnata in presenza dei criteri A e/o B e solo in presenza di almeno uno di questi, può essere valutato anche il criterio C.

D. Assegnazione di responsabilità di procedimento (Max punti 20)

Responsabilità di procedimento (Punti da 1 a 20)

Molto elevata = da 16 a 20
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso
Media = da 6 a 11 escluso
Bassa = da 0 a 6 escluso

Fasce di corrispondenza tra punteggio e valore economico dell'indennità:

Punteggi Indennità	
Da 91 a 100	Euro 4.000,00
Da 81 a 90	Euro 3.500,00
Da 76 a 80	Euro 3.000,00
Da 66 a 75	Euro 2.500,00
Da 56 a 65	Euro 2.000,00
Da 46 a 55	Euro 1.500,00
Da 31 a 45	Euro 1.000,00
Da 11 a 30	Euro 750,00

Il punteggio finale si ottiene moltiplicando il punteggio dei parametri a), b), c) e d) per il coefficiente di grado rivestito.

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del dirigente competente che individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le funzioni connesse al grado rivestito, ne determina, alla luce delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, la misura entro i limiti sopra indicati osservando i criteri previsti dal presente articolo.

5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai

fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza.
In caso di assegnazione dei compiti in corso di anno, l'importo viene calcolato in misura proporzionale.

7. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

8. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta in una unica soluzione previa attestazione, da parte del dirigente, circa l'effettivo assolvimento delle funzioni connesse al grado ed al ruolo rivestito.

Art. 3 - Correlazione tra la retribuzione di risultato del titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022)

L'art. 16 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 denominato "Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.5.2018)" è sostituito dal seguente:

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato del titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) e particolari compensi previsti da disposizioni di legge
(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022)

1. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 20 comma 1 lettera. h) del CCNL 16-11-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera J), del medesimo CCNL 16-11-2022, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

- 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 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.

2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al successivo comma.

3. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate qualificazioni ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, produce una riduzione della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di E.Q. secondo le percentuali di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	**% Riduzione della retribuzione di risultato**
Fino a € 1.000,00	0%
da € 1.000,00 a € 1.999,00	5%
da € 2.000,00 a € 2.999,00	10%
da € 3.000,00 a € 3.999,00	15%
da € 4.000,00 a € 4.999,00	20%
da € 5.000,00 a € 5.999,00	25%
da € 6.000,00 a € 6.999,00	30%
da € 7.000,00 a € 7.999,00	35%
da € 8.000,00 a € 8.999,00	40%
da € 9.000,00 a € 9.999,00	45%
da € 10.000,00 a € 10.999,00	50%
da € 11.000,00 a € 11.999,00	55%
da € 12.000,00 a € 12.999,00	60%
da € 13.000,00 a € 13.999,00	65%
da € 14.000,00 a € 14.999,00	70%
da € 15.000,00 a € 15.999,00	75%
da € 16.000,00 a € 16.999,00	80%
da € 17.000,00 a € 17.999,00	85%
da € 18.000,00	90%

4. Le economie derivanti dall'applicazione del comma 3 vengono ridistribuite tra i restanti incaricati di Elevata Qualificazione, in misura proporzionale alla retribuzione di risultato delle altre E.Q.

Art. 4 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 16-11-2022)

L'art. 22 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 denominato "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative *(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21.5.2018)*" è sostituito dal seguente:

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16-11-2022, il presente articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Elevata Qualificazione;

2. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni di EQ viene costituito annualmente con determinazione dirigenziale.
L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato in applicazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL 16 novembre 2022 sarà oggetto di accordo in sede di contrattazione integrativa nel caso in cui lo stesso determini una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 dello stesso CCNL.

3. La determinazione della retribuzione di risultato delle EQ avviene sulla base della valutazione della performance individuale del personale incaricato come stabilita nel sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) in vigore presso l'ente.

4. L'ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni di E.Q. una quota pari al 15% delle risorse complessivamente assegnate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, che può essere annualmente rideterminata e che si intende confermata in assenza di diversa determinazione delle parti negoziali.

5. Alle risorse assegnate alla retribuzione di risultato di cui al punto 4 possono aggiungersi le risorse destinate a riconoscere, sottoforma di retribuzione di risultato, la copertura di posizioni di EQ con incarico ad interim fino ad un valore massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico. Tali risorse aggiuntive sono ricavate dal risparmio derivante dalla mancata copertura della posizione di E.Q.

6. La quota destinata alla retribuzione di risultato, esclusa la quota destinata al risultato collegato agli incarichi ad interim, viene suddivisa tra le posizioni di EQ in maniera proporzionale alla graduazione ed al periodo dell'anno in cui sono state ricoperte, definendo così una quota teorica iniziale spettante a ciascun incaricato.

7. La retribuzione di risultato è distribuita alle EQ che abbiano raggiunto come condizione preliminare una valutazione pari almeno al 60% del punteggio massimo ottenibile rispetto alle

“competenze professionali e manageriali” o “competenze professionali” e una valutazione complessiva pari ad almeno 6,00.
Il titolare di incarico di elevata qualificazione che non consegua la valutazione minima prevista dallo SMIVAP per poter accedere al sistema premiante non matura il diritto a ricevere la retribuzione di risultato.
Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di EQ determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale secondo le seguenti fasce di valutazione:

VALUTAZIONE INDIVUDUALE	**Fascia di valutazione e % di distribuzione della quota teorica di base**
> = 9/10	**100%**
> = 8/10	**90%**
> = 7/10	**80%**
> = 6/10	**70%**
< 6/10	**0%**

Le risorse decurtate a seguito della valutazione costituiscono un economia di bilancio.

8. L’assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell’ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di EQ secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.
Costituisce requisito minimo per l’accesso al sistema valutativo e premiante una presenza in servizio di almeno 600 ore di presenza effettiva, riferita al periodo di svolgimento dell'incarico di elevata qualificazione.
Qualora l’incarico sia stato affidato o cessato in corso d’anno tale monte ore viene rideterminato in misura direttamente proporzionale alla durata dell’incarico stesso.

9. Ai sensi dell’articolo 17 comma 5 del CCNL 16 novembre 2022, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di elevata qualificazione, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto ad interim la reggenza di un altro incarico di cui all’art. 16 comma 2, lettera a) del precitato CCNL 16 novembre 2022, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l’incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente.
La retribuzione viene quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di elevata qualificazione oggetto dell’incarico ad interim. La definizione della citata percentuale sarà effettuata dal dirigente nell’atto con cui si assegna l’incarico ad interim, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi al medesimo incarico.
La retribuzione di risultato aggiuntiva sull’incarico ad interim è proporzionata alla durata della reggenza.