

Comune di GIOIA TAURO

(CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA)

Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ

Sommario

Art.1 - Finalità.....	3
Art. 2 - Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione.....	3
Art. 3 - Incarichi di EQ a personale inquadrato nell'area degli istruttori.....	3
Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	3
Art. 5 - Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione.....	4
Art. 6 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti	4
Art. 7 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione	5
Art. 8 - Interim e revoca degli incarichi di EQ	5
Art. 9 - Valutazione annuale.....	5
Art. 10 - Norme finali	6
Allegato A – Criteri	7
Allegato B – Fasce retributive ¹	9
Allegato C - Fasce retributive.....	10

Art.1 - Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione (da qui in avanti EQ), ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari di incarichi di EQ.

Art. 2 - Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione

1. La responsabilità delle strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con Decreto sindacale, motivato rispetto ai requisiti di cui al presente articolo, per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e possono essere rinnovate con la medesima formalità.
2. L'incarico di EQ è di natura fiduciaria e può essere conferito ai dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, o, nei casi previsti dal CCNL, a personale inquadrato nell'area degli istruttori.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
 - a. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. dei requisiti culturali posseduti;
 - c. delle funzioni ed attività da svolgere;
 - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art. 3 - Incarichi di EQ a personale inquadrato nell'area degli istruttori

1. Nell'ipotesi in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti alla area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico di EQ per la carenza delle competenze professionali ovvero per ragioni organizzative, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. È possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art. 4 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione dei trattamenti accessori elencati dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione e in relazione alle risorse disponibili,

salvo il caso di cui all'art. 3, laddove la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 , che costituiscono un limite inderogabile.

3. L'ente definisce con il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** il processo e lo schema valutativo individuale sulla base del quale viene erogata annualmente la retribuzione di risultato. A tale istituto retributivo è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive disponibili per il trattamento accessorio del personale con incarico di Elevata qualificazione.
4. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, i criteri generali per la determinazione del valore della retribuzione di risultato, sulla base del quale viene determinato l'importo effettivo in agli esiti della valutazione individuale, sono definiti in sede di contrattazione integrativa. In assenza di determinazioni il valore massimo è determinato nella misura del 15% della retribuzione di posizione.

Art. 5 - Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare. Nel caso di riduzione proporzionale deve comunque essere assicurato il valore minimo di € 5.000,00 ed € 3.000,00, nel caso di cui all'art. 3 del presente Regolamento.
2. In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento del trattamento accessorio degli incarichi di EQ, ovvero per incrementare le risorse destinate per tale finalità, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione o in aumento, il valore di cui al comma 1.
3. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nella ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50% ai sensi dell'art. 62, del CCNL del 16.11.2022).

Art. 6 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:
 - a. dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
 - b. della necessità di coordinare personale di più enti;
 - c. della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
 - d. del maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.
3. A seguito della rideterminazione della pesatura ai fini della determinazione dell'importo della retribuzione di posizione si applica quanto previsto dall'art. 5 in ordine al rispetto del limite complessivo delle risorse disponibili.

Art. 7 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di EQ è determinata in base ai parametri di cui all'allegato **A**).
2. La proposta di pesatura degli incarichi di EQ è di competenza del Nucleo di valutazione.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire agli incarichi di EQ avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato **B**) e all'allegato **C**) e di quanto previsto dall'art. 5, comma 1.
4. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità" è rimessa alla Giunta.
5. La Giunta prende atto della pesatura degli incarichi di EQ.

Art. 8 - Interim e revoca degli incarichi di EQ

1. L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di EQ comporta l'attribuzione di un ulteriore importo, a titolo di retribuzione di risultato, che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*. Si applica quanto previsto dall'art. 4, comma 3.
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.
3. Nel caso di conferimento di un incarico ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nelle risorse destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q..
4. L'incarico di Elevata Qualificazione (EQ) può essere revocato prima della scadenza prefissata, con atto scritto e motivato in relazione a: a) inosservanza delle direttive generali della Giunta, del Sindaco o dell'Assessore di riferimento; b) mancato raggiungimento degli obiettivi programmati; c) risultati negativi dell'attività amministrativa e di gestione; d) mutamenti organizzativi intervenuti nel corso del periodo di espletamento dell'incarico che hanno comportato un diverso assetto delle strutture organizzative; e) risultati negativi accertati a seguito di verifica effettuata in via eccezionale in seguito al verificarsi di fatti non equivoci che hanno evidenziato la necessità di un intervento correttivo urgente.
5. Nell'accertamento dei risultati negativi è garantito il contraddittorio con il dipendente interessato, anche assistito dall'organismo sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un legale o da persona di sua fiducia.
6. Con la revoca dell'incarico si interrompe anche la connessa retribuzione di posizione e di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di inquadramento e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 9 - Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale secondo quanto previsto dal **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**.
2. Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance individuale, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare di EQ.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 10 - Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo.
2. Sono abrogate le disposizioni contenute in precedenti atti in contrasto con il presente Regolamento.
3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "**Amministrazione Trasparente**" sotto-sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto-sezione di 2° livello "**Atti generali**".

Allegato A – Criteri

PESATURA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE				
PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione Punti 25	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nel DUP, nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	Coinvolgimento in una priorità Strategiche non rilevante rispetto al programma di mandato	5	
		Coinvolgimento in alcune priorità strategiche non rilevanti rispetto al programma di mandato	10	
		Coinvolgimento in alcune priorità strategiche qualificate come sufficientemente rilevanti rispetto al programma di mandato	15	
		Coinvolgimento in alcune priorità strategiche qualificate come significativamente rilevanti rispetto al programma di mandato	20	
		Coinvolgimento nella maggior parte delle priorità strategiche qualificate come significativamente rilevanti rispetto al programma di mandato	25	
Livello di responsabilità Punti 30	Responsabilità giuridica	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	4	
		Bassa – Media – Alta	6	
			10	
	Responsabilità organizzativa	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	4	
		Bassa – Media - Alta	6	
			10	
	Responsabilità economica	Da valutare in relazione sia all'entità economica delle risorse annuali assegnate, in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti, tenendo conto della complessità e variabilità della gestione delle risorse assegnate (cronoprogrammi, programmazione ecc.)	5	
		Bassa – Media – Alta	8	
			10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30	Articolazione attività gestite	Quantità elevata di attività omogenee	4	
		Quantità media di attività omogenee	6	
		Quantità minima di attività omogenee	10	
	Il sistema normativo di riferimento	Non complesso	0	
		Complesso	4	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	4	
		Atti parzialmente ripetitivi	6	
		Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	2	
		Sia interni che esterni	4	
		Prevalentemente interni	6	

Professionalità richiesta	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		10	
Punti 15	Basso grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5	
			100	

Allegato B – Fasce retributive¹

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA FUNZIONARI CON INCARICO DI EQ - Min. €. 5.000,00 Max 22.000,00

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Fino a 60	5.000,00
61 a 70	7.500,00
71 a 80	10.000,00
81 a 90	13.000,00
91 a 93	15.000,00
94 a 97	18.000,00
98 a 100	22.000,00

¹ Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00, o di € 3.000,00 per i casi di cui all'articolo 5).

Allegato C – Fasce retributive

FASCE RETRIBUZIONE PERSONALE AREA ISTRUTTORI CON INCARICO DI EQ – Min. € 3.000,00 Max € 9.500,00

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Fino a 60	€ 3.000,00
Da 61 a 70	€ 4.000,00
Da 71 a 80	€ 6.500,00
Da 81 a 90	€ 7.500,00
Da 91 a 95	€ 8.500,00
Da 96 a 100	€ 9.500,00