

Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.42 del 07.08.2023

SOMMARIO

- Art. 1 Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 2 Modalità e criteri per il conferimento dell'incarico
- Art. 3 Conferimento e revoca dell'incarico
- Art. 4 Retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 5 Norme finali

Art. 1
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. IPAB di Vicenza può istituire posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate da una deliberazione del Consiglio di Amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
2. Tali posizioni richiedono le seguenti responsabilità: 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.
3. Le suddette posizioni di lavoro appartengono alla seguente tipologia: posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
4. Nel provvedimento di individuazione della posizione di lavoro, che costituisce oggetto di incarico di EQ, sono elencate le relative funzioni, attività e responsabilità.

Art. 2
Modalità e criteri per il conferimento dell'incarico

1. L'incarico di EQ è conferito dal Direttore Generale ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. L'Ente trasmette, tramite il "Portale personale", l'avviso di conferimento dell'incarico di EQ al personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Entro il termine di scadenza previsto dall'avviso, comunque non inferiore a n. 7 giorni, il personale interessato, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, deve presentare domanda mediante presentazione del curriculum vitae, corredato con la dichiarazione sostitutiva di cui agli art. 46 e 47 d.p.r. 445/2000.
4. Il Direttore Generale valuta i curricula pervenuti entro il termine di scadenza, secondo i seguenti criteri, tenuto conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare:
 - a) requisiti culturali posseduti
 - b) attitudini e capacità professionale
 - c) esperienza acquisita
5. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, il Direttore Generale individua il candidato a cui è conferito l'incarico di EQ.
6. Nell'osservanza dei principi generali di correttezza e buona fede, la valutazione del candidato a cui conferire l'incarico di EQ è rimessa alla discrezionalità del Direttore Generale.

Art. 3
Conferimento e revoca dell'incarico

1. L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato del Direttore Generale, nel quale sono indicati:

- le funzioni, le attività e le responsabilità, che costituiscono l'oggetto dell'incarico di EQ;
 - la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato;
 - i termini di decorrenza e di scadenza dell'incarico.
2. L'incarico può essere rinnovato con le medesime formalità.
 3. L'incarico è conferito a tempo determinato, per un periodo massimo non superiore a n. 3 anni.
 4. Per la disciplina della revoca e della valutazione dell'incarico, si rinvia all'art. 18, commi 3, 4 e 5, CCNL del 16/11/2022 "Conferimento e revoca degli incarichi di EQ".

Art. 4
Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. 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. IPAB di Vicenza stabilisce la suddetta graduazione con specifica deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sulla base di criteri predeterminati stabiliti dall'Allegato 1.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ sono stabiliti nell'Allegato 2. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

Art. 5
Norme finali

1. Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di pubblicazione della deliberazione del CdA con cui viene approvato.
2. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

ALLEGATO 1

Nell'osservanza dei principi generali di correttezza e buona fede, la graduazione delle posizioni oggetto di incarico di EQ è rimessa alla discrezionalità del Consiglio di Amministrazione.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Ai sensi dell'art. 17 CCNL del 16/11/2022, i criteri della graduazione tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. In tal senso, viene stabilito un sistema di graduazione basato sui seguenti criteri:

- 1) Rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali: il criterio rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso all'attività da espletare, che si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità che ne derivano, con la possibilità di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni.
- 2) Complessità delle responsabilità amministrative e gestionali: il criterio si sostanzia nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà e vastità dei problemi da risolvere, derivanti in particolare dalle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ente. In particolare, questo criterio si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti. Infine, tale criterio misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla posizione.
- 3) Ampiezza ed contenuto delle funzioni delegate: il criterio, che è richiamato espressamente dall'art. 17 CCNL del 16/11/2022, rappresenta l'elemento che contraddistingue l'incarico di EQ, che non consiste solamente nella gestione di compiti affidati dal dirigente, ma assurge a effettiva e completa direzione di specifiche funzioni, che diventano appunto oggetto di delega. In particolare, la delega può riguardare sia funzioni tipici di ciascun incarico di EQ, sia funzioni trasversali, come ad es. quelle riguardanti la sicurezza e la salute sul lavoro.

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
1. Rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali	50
2. Complessità delle responsabilità amministrative e gestionali	50
3. Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate	50

LIVELLO EQ	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
I	€ 5.000	Da 20 a 29
II	€ 7.000	Da 30 a 39
III	€ 10.500	Da 40 a 49
IV	€ 12.000	Da 50 a 59
V	€ 13.000	Da 60 a 69
VI	€ 14.000	Da 70 a 79
VII	€ 16.000	Da 80 a 89
VIII	€ 18.000	Da 90 a 100

ALLEGATO 2

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E PER L'EROGAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ipab di Vicenza definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dalla propria organizzazione.

I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17, comma 4, CCNL Funzioni Locali, sono i seguenti:

- a) Rilevanza dell'obiettivo attribuito, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente;
- b) Complessità delle azioni richieste per raggiungere l'obiettivo attribuito;
- c) Grado di autonomia richiesto per raggiungere l'obiettivo attribuito;

In tale ambito, nell'osservanza dei principi generali di correttezza e buona fede, la concreta e puntuale determinazione della retribuzione di risultato è rimessa alla discrezionalità del Direttore Generale nel momento del conferimento dell'incarico.

I criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17, comma 4, CCNL Funzioni Locali, sono i medesimi che risultano dalla scheda di valutazione della prestazione individuale per i titolari di incarico di EQ, dove vengono presi in considerazione i criteri di valutazione della performance individuale e la valutazione obiettivi titolari incarico elevata qualificazione. In base al grado di raggiungimento degli obiettivi, viene erogata annualmente la retribuzione di risultato.