

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

*art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022*

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di Posizione Organizzativa già conferiti proseguono fino alla naturale scadenza (31/12/2023).
2. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha trasmesso con nota prot. n. 00013323 del 11/10/2023 i criteri per il conferimento, revoca e graduazione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022 e che provvederà all'approvazione degli stessi unitamente ai criteri di cui al presente articolo.
3. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022. Per l'anno 2023 tale quota è pari al 19,58% (pari a €13.875,00);
  - i parametri di misurazione saranno individuati secondo la seguente metodologia:

Indicatore progettuale – strategico – MBO (grado di raggiungimento degli obiettivi).

Tale indicatore sarà calcolato mediante il seguente metodo:

Algoritmo complesso di calcolo

N.ro obiettivi raggiunti \* peso obiettivo

Sommatoria punteggi massimi obiettivi

Il risultato dell'algoritmo definirà il grado di raggiungimenti degli obiettivi, rispettivamente di performance organizzativa e individuale

- Risultato uguale o superiore 10,00 -performance eccellente 
- Risultato compreso tra 6,00 e 9,99% - performance positiva 
- Risultato inferiore a 5,99% - performance negativa 

- La retribuzione di risultato individuale assegnata ai titolari di EQ sarà attribuita in base al grado di raggiungimento obiettivi di performance organizzativa e individuale (incidenza 80%) e dal comportamento organizzativo (incidenza 20%), valutato secondo la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
- In applicazione della metodologia per la valutazione della performance attualmente vigente nell'Ente, sulla base delle valutazioni ottenute, ciascun valutato viene inserito in una fascia di merito collegata al livello di performance raggiunto.
  1. La retribuzione di risultato è determinata per ciascun titolare di posizione organizzativa nella misura massima del 24,35% della retribuzione di posizione;
  2. La retribuzione di risultato sarà erogata nel modo seguente:

performance eccellente: punteggio > o = a 10,00	100% del premio
performance positiva: punteggio da 6,00 a 9,99	stessa percentuale del punteggio ottenuto (dal 60% al 99%)
performance negativa < o = a 5,99	nessun premio

3. I risparmi determinati da una minore erogazione della retribuzione di risultato, vengono redistribuiti in parti uguali tra i titolari di posizione organizzativa o EQ che hanno raggiunto il risultato di "performance eccellente" e sommati al premio.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita nel decreto di assegnazione dell'incarico;
5. Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.