# COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

## Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

**Allegato B) alla deliberazione GC n. 50 del 20/06/2023**

**Il Segretario Comunale**
**Dott. Fabio Malvassori**

## Sommario

1. Premessa ..... 2
2. I fattori di valutazione delle posizioni oggetto degli incarichi di EQ ..... 2
3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema ..... 3
4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione ..... 4

### *1. Premessa*

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 16.11.2022 e per effetto di quanto previsto in ordine all'entrata in vigore del suo Titolo III – Ordinamento professionale, stabilita nel 1° giorno del quinto mese successivo alla predetta sottoscrizione definitiva (1° aprile 2023), risulta necessario un intervento di adeguamento della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, che, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotte alla nuova tipologia di incarichi di EQ (trattasi, esclusivamente, di posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a) del citato CCNL del 16.11.2022[1]).

Considerata la continuità rispetto alla preesistente disciplina, si conferma l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione oggetto di incarico di EQ, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria), nel rispetto della specifica disciplina introdotta dal succitato CCNL del 16.11.2022.

Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di EQ viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

### *2. I fattori di valutazione delle posizioni oggetto degli incarichi di EQ*

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di EQ, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/16;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/16;

[1] Si ricorda che l'art. 19, comma 1, del medesimo CCNL del 16.11.2022 prevede, ancor più esplicitamente della previgente disciplina, quanto segue: *Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.*

3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 3/16
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.

### *3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema*

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione oggetto di incarico di EQ. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilevo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

| **Fattore di valutazione** | **Punteggio** |
|---|---|
| **Complessità e dimensione dei compiti affidati** | Da 1 (min) a 5 (max) |
| **Consistenza delle risorse affidate** | Da 1 (min) a 5 (max) |
| **Rilevanza per l'organizzazione interna** | Da 1 (min) a 3 (max) |
| **Impatto esterno** | Da 1 (min) a 3 (max) |
| **TOTALE** | |

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

| | |
|---|---|
| **Complessità e dimensione dei compiti affidati** | *Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente* |
| **Consistenza delle risorse affidate** | *Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.* |
| **Rilevanza per l'organizzazione interna** | *Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.* |
| **Impatto esterno** | *Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.* |

La pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di EQ è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

### *4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione*

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 16.11.2022, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni oggetto di incarico di EQ è fissata in € 18.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni oggetto di incarichi di EQ dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.125,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni oggetto di incarico di EQ la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

Nelle ipotesi di cui all'art. 16, comma 4 (incarichi ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti negli enti privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) o 19, commi 2 e 3 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale dell'area degli Istruttori nei comuni la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste), del CCNL del 16.11.2022, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia 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 al precedente periodo). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni oggetto di incarichi di EQ ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra. È fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che, alle condizioni stabilite, consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alle predette retribuzioni.

Nelle ipotesi di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 (conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni), la rideterminazione dei relativi valori della retribuzione di posizione, nell'ente di appartenenza e in quello di utilizzazione, tiene comunque conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa. Le specifiche modalità applicative, comprese quelle riferite alle facoltà di cui al terzo alinea dello stesso comma 5 dell'art. 23[2], sono definite dai relativi accordi tra le amministrazioni interessate, salvo, in ogni caso, il rispetto dei prescritti limiti finanziari.

---

[2] L'art. 23, comma 5, terzo alinea, del CCNL del 16.11.2022, prevede: *al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziate presso ciascun ente* [rectius: a carico delle risorse di cui all'art. 17, comma 6. Aran, parere n. 329/2023].

Resta fermo che, nel caso del conferimento di incarico di EQ a personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, ai sensi dell'art. 53, comma 3, del CCNL del 21.05.2018, il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.