

# **COMUNE DI AZZANELLO**

*(provincia di Cremona)*

## **METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Sommario**

- 1. Premessa**
- 2. I fattori di valutazione degli incarichi di elevata qualificazione**
- 3. Scheda di pesatura e graduazione degli incarichi e attuazione del sistema**
- 4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione**

## **1. Premessa**

Il CCNL del 16.11.2022, prevede che gli enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ).

Ciascun ente stabilisce la graduazione di ciascuna posizione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

Risulta quindi necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni di EQ istituite dall'ente, precisando che sono presenti solo posizioni di cui alla lettera a) del secondo comma dell'art. 16 del CCNL (posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa).

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

## **2. I fattori di valutazione degli incarichi di elevata qualificazione**

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione declinati nei parametri di cui all'allegata scheda:

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 all'EQ, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo all'EQ 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 EQ. 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 EQ, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre EQ. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/16;
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 EQ, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti EQ. 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 EQ (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto alle altre EQ. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.

## **3. Scheda di pesatura e graduazione degli incarichi 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 di EQ. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le EQ che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le EQ di maggior rilievo), 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)
<b>TOTALE</b>	

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 EQ, in comparazione con le altre posizioni di EQ, è così sintetizzata:

<b>Complessità e dimensione dei compiti affidati</b>	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla EQ, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla EQ stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
<b>Consistenza delle risorse affidate</b>	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla EQ, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre EQ.</i>
<b>Rilevanza per l'organizzazione interna</b>	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della EQ e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti EQ..</i>
<b>Impatto esterno</b>	<i>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 EQ (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre EQ.</i>

La pesatura e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione 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 stesse, è fissata in € 18.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

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

Avendo presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituiti degli incarichi di elevata qualificazione 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, comma 2 (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 richieste) del CCNL del 16.11.2022, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia 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).

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Nell'ipotesi di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 16.11.2022 la retribuzione di posizione è rideterminata tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, con la possibilità di corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro. Per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza. Le relative modalità di attuazione saranno definite nell'ambito dell'accordo tra le amministrazioni.