



COMUNE DI MONTECALVO VERSIGGIA

Provincia di Pavia

METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI OGGETTO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Sommario

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

1. Premessa

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 23.02.2026 risulta necessario un intervento di adeguamento della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) istituiti dall'Ente (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 15, comma 2, lettera a) del citato CCNL del 23.02.2026 ^[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 di cui al succitato CCNL del 23.02.2026.

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;
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,

¹ Si ricorda che l'art. 19, comma 1, del medesimo CCNL del 23.02.2026 conferma che: *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. 15 del presente CCNL.*

posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni 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)
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	<i>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</i>
Consistenza delle risorse affidate	<i>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.</i>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<i>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.</i>
Impatto esterno	<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 posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.</i>

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 dall'art. 16 del CCNL del 23.02.2026, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni oggetto di incarico di EQ è fissata in € 22.000,00. 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 € 1.375,00.

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. 15, comma 4, del CCNL del 23.02.2026 (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), il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del medesimo CCNL, varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

Nei casi, invece, di cui all'art. 19, commi 2 e 3, del CCNL del 23.02.2026 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale dell'area degli Istruttori negli enti 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), la determinazione della retribuzione di posizione segue le regole ordinarie di cui all'art. 16, comma 2, del medesimo CCNL, potendo così variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00.

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 nelle ipotesi di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL del 23.02.2026). 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 16, comma 4, del CCNL del 23.02.2026, l'Amministrazione può rideterminare il valore/punto di cui sopra. È fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge e contratto che, alle condizioni stabilite, consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alle predette retribuzioni.

Nelle ipotesi di cui all'art. 18, comma 5, del CCNL del 23.02.2026 (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, secondo la disciplina già prevista dall'art. 22, comma 6, del CCNL del 16.11.2022), le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- 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; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e delle connesse responsabilità;
- l'ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dallo stesso stabiliti.

Le specifiche modalità applicative, comprese quelle riferite alla disciplina di cui al terzo alinea dello stesso comma 5 ^[2] dell'art. 18, sono definite dagli enti interessati per quanto di rispettiva competenza. Fermo, in ogni caso, il rispetto dei prescritti limiti finanziari, l'entità della maggiorazione ivi prevista, di importo non superiore al 30% della retribuzione di posizione attribuita, è motivatamente determinata dall'utilizzatore in relazione alla rilevanza organizzativa dell'incarico e alle connesse responsabilità, mentre le condizioni dell'eventuale cooperazione istituzionale, resa possibile dal medesimo alinea, sono definite dai relativi accordi tra le amministrazioni.

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. 19, comma 7, del CCNL del 23.02.2026, il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione. Lo stesso principio, per quanto previsto dall'art. 55, comma 10, del CCNL del 23.02.2026, vale pure nel caso disciplinato

² L'art. 18, comma 5, terzo alinea, del CCNL del 23.02.2026, prevede: *al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore corrisponde 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. 16 comma 2 del presente CCNL; 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 destinate ai titolari di incarichi di EQ stanziati presso ciascun ente.*

dall'art. 18, comma 7 ^[3], del CCNL stesso, concernente l'utilizzo di personale di altri enti, ai sensi dell'art 1, comma 557, della L. 311/2004, cui sia conferito un incarico di EQ.

³ Il settimo comma dell'art. 18 del CCNL del 23.02.2026 prevede: *Nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di EQ ai sensi dell'art. 15 del presente CCNL e/o riconoscere - in ragione della ridotta durata della prestazione di lavoro e con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate - i differenziali stipendiali maturati nell'ente con il quale è instaurato l'altro rapporto di lavoro. Nella determinazione dei valori della retribuzione di posizione, correlata all'incarico di EQ, trova applicazione il principio del riproporzionamento di cui all'art. 55, comma 10 (Trattamento economico e normativo tempo parziale).*