

COMUNE DI VILLANTERIO
Provincia di Pavia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 104

Oggetto: APPROVAZIONE METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI OGGETTO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'anno 2023 addì 30 del mese di NOVEMBRE alle ore 9:35 nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Su numero 5 componenti risultano:

| | P. | A. |
|---------------------------------|----|----|
| CORBELLINI SILVIO - SINDACO | X | |
| FRANCIAMORE FILIPPO - ASSESSORE | | X |
| VALENTINI STEFANIA - ASSESSORE | X | |
| CLERICI VIRGINIO - ASSESSORE | X | |
| SCHIAVINI ANGELA - ASSESSORE | | X |

Assiste il Segretario Comunale DR. Ferrara Giuseppe assiste in modalità telematica.

Il Sig. CORBELLINI SILVIO - Sindaco - assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sugli oggetti all'ordine del giorno.

Oggetto: APPROVAZIONE METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI OGGETTO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La giunta comunale

Su proposta del Sindaco;

Premesso che a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del Comparto Enti Locali del 16/11/2022 bisogna approvare di nuovo la metodologia di cui in oggetto;

Atteso che:

- a) il nucleo di valutazione nella riunione del 4 ottobre u.s. dei 2 componenti ha formulato l'allegata ipotesi;
- b) successivamente la stessa è stata inviata alle organizzazioni sindacali per l'eventuale confronto che esse avrebbero potuto richiedere

Dato atto che non è stato richiesto confronto, per cui si può procedere alla sua approvazione;

Ritenuto altresì dover fissare l'entità della retribuzione di posizione del responsabile del servizio tecnico e del responsabile del servizio finanziario, atteso che il responsabile del servizio amministrativo è il segretario comunale;

Atteso che il responsabile del servizio tecnico, che lavora part time al 50% dal 1 dicembre sarà inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D), a seguito di procedura valutativa esperita ai sensi ex art. 13 dell'attuale contratto, per cui allo stesso spetta una retribuzione di posizione pari ad € 9.000,00 all'anno mentre al responsabile del servizio finanziario resta fissata in € 10.498,00;

Ritenuto in merito alla differenza spettante al responsabile del servizio tecnico, atteso che non sussistono allo stato disponibilità ai sensi dell'art. 17, c. 4 del CCNL del 16/11/2022, dover disporre che tale differenza venga finanziata coi fondi di cui al contratto decentrato integrativo e, solo se ciò non dovesse essere approvato in sede di contrattazione, la relativa indennità rimarrebbe di € 4.750,00, facoltà prevista dalla metodologia stessa;

Visti gli allegati pareri favorevoli resi ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs 267/2000 in merito alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare l'allegata metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni di incarichi di elevata qualificazione (E.Q.), e per l'effetto attribuire la retribuzione di posizione ai due titolari di EQ responsabili di servizio, determinati in premessa, con un'indennità di risultato pari al 15%

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. n. 267/2000 - TUEL.

PARERE AI SENSI DEGLI ARTT. 49,c1 e 147 bis, c1 d.Lgs267/2000 SULLA PROPOSTA
DELIBERAZIONE

Deliberazione di G.C. N. 104 del 30.11.2023

Oggetto: APPROVAZIONE METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI
OGGETTO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) E DETERMINAZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Si attesta la regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, c.1 del D.Lgs 267/2000

Villanterio, lì 30.11.2023



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

f.to Dr. Giuseppe Ferrara

PARERE AI SENSI DEGLI ARTT. 49,c1 e 147 bis, c1 d.Lgs267/2000 SULLA PROPOSTA
DELIBERAZIONE

Deliberazione di G.C. N. 104 del 30.11.2023

Oggetto: APPROVAZIONE METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI
OGGETTO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) E DETERMINAZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Si attesta la regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, c.1 del D.Lgs 267/2000

Villanterio, lì 30.11.2023



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

f.to Dr. Andrea Itraloni

Comune di Villanterio
(Provincia di Pavia)

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

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 30.11.2023

Sommario

- 1. Premessa**
- 2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative**
- 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 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 autonoma gestionale e organizzativa, di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a) del citato CCNL del 16.11.2022)

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 EQ dal quale discende l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisce il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria) nel rispetto della disciplina introdotta dal suddetto CCNL del 16.11.2022;

Pertanto, 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 delle posizioni organizzative

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

- 1. Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa 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 tenendo presente ad esempio principalmente gli uffici da essi gestiti ma anche l'ammontare delle risorse gestite. 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 umane gestite**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse, umane direttamente gestite dalla posizione. A tal fine si identificano i seguenti valori:
 - Sino a due dipendenti e/o collaboratori: 1 punto
 - Da tre a quattro dipendenti e/o collaboratori :2 punti
 - Oltre i quattro dipendenti e/o collaboratori: 3 punti
- 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. Il fattore assume un peso ponderale pari a 5/16.

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 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 umane gestite | Da 1 (min) a 3 (max) |
| Rilevanza per l'organizzazione interna | Da 1 (min) a 3 (max) |
| Impatto esterno | Da 1 (min) a 5 (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 umane gestite | <i>Apprezza la dimensione delle risorse umane direttamente gestite dalla posizione.</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 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 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 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 Operativi esperti negli enti privi di posizioni dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione) o 19, commi 2 e 3 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale nell'area degli Istruttori, nei comuni la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei funzionari EQ, nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa 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 un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

Nel caso in cui sia necessario procedere alla rideterminazione del valore della retribuzione in aumento a seguito delle c.d. progressioni verticali e la presente metodologia porti a valori non rispettosi del limite di cui all'art. 23 c.2 del D. Lgs. 75/2017 il valore della retribuzione di cui trattasi sarà pari a quella precedente, ai fini del rispetto del predetto limite.

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. E' fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che, alle condizioni stabilite, consentono di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alle predette retribuzioni.

Nelle ipotesi di cui all'art. 23, c.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 un'Unione dei 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 delle prestazioni lavorative. Le specifiche modalità applicative, comprese quelle riferite alla facoltà di cui al terzo alinea dello stesso comma 5 dell'art. 23 sono definite dai relativi accordi tra le amministrazioni interessate, salvo in ogni caso il rispetto dei prescritti limiti finanziari.

Resta fermo che, nel caso di conferimento di EQ a personale con rapporto a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, c.3 del CCNL del 21.5.2018 il principio di riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

