COMUNE DI BELGIOIOSO

Provincia di Pavia

ALLEGATO B — METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI EQ

1. Premessa e quadro normativo

La presente metodologia conserva i quattro fattori e i pesi numerici dello schema trasmesso dal Comune, aggiornandone la disciplina contrattuale al CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 28 ottobre 2026. In particolare, sono applicati gli articoli 19, 20, 21 e 23 per gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), oltre alle previsioni ancora vigenti del CCNL del 23 febbraio 2026 richiamate dal nuovo contratto.

Negli enti senza la dirigenza, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento dell'Ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi EQ ai sensi dell'articolo 23, comma 1, CCNL 2025–2027. L'istituzione, la graduazione, il conferimento e la remunerazione costituiscono fasi distinte e devono essere documentati.

2. Fattori comparativi e punteggi

Fattore	Contenuto	Intervallo
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Ampiezza, eterogeneità e responsabilità delle funzioni gestite	1–5
Consistenza delle risorse affidate	Risorse economico-finanziarie, umane e strumentali effettivamente governate	1–5
Rilevanza per l'organizzazione interna	Trasversalità delle attività e complessità delle relazioni interne	1–3
Impatto esterno	Rilevanza dei servizi per cittadini, imprese e altri portatori di interesse	1–3
TOTALE	Intervallo di pesatura complessiva	4–16

La ponderazione dei primi due fattori è pari a 5/16 ciascuno, e quella degli ultimi due a 3/16 ciascuno. Il giudizio su ogni fattore è comparativo tra le posizioni organizzative istituite nell'Ente ed è assistito da motivazione sintetica e dati verificabili. Il punteggio si riferisce alla posizione, non alle qualità personali del dipendente che la ricopre.

Per la consistenza delle risorse, sono valorizzati il personale direttamente assegnato e coordinato, le risorse economiche di entrata e uscita effettivamente gestite e le responsabilità su servizi, strumenti e rapporti convenzionali. Il supporto di professionisti esterni o di personale utilizzato da altri enti è descritto come componente organizzativa, senza equipararlo automaticamente a dipendenti organicamente assegnati.

3. Procedura di pesatura e approvazione

Il Nucleo di valutazione, secondo le attribuzioni del regolamento comunale, elabora una proposta di pesatura motivata, basata su schede comparabili delle strutture interessate. La Giunta approva la pesatura delle posizioni con apposito provvedimento, tenendo distinti la graduatoria e i valori economici. Gli incarichi individuali sono successivamente conferiti con gli atti previsti dalla normativa degli enti senza dirigenza e dal regolamento comunale.

In caso di modifica della macrostruttura, di attribuzione o sottrazione di funzioni e di variazione significativa delle risorse attribuite, l'Amministrazione verifica la necessità di una nuova graduazione, previo rispetto delle relazioni sindacali dovute.

4. Raccordo tra punteggi e retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione è determinata in base alla graduazione, nel rispetto dell'articolo 20, comma 2, CCNL 28 ottobre 2026: ordinariamente non meno di € 5.000 e non più di € 22.000 annui lordi per tredici mensilità. Nei casi speciali di cui all'articolo 19, comma 4, il limite è da € 3.000 a € 9.500 annui lordi; per i conferimenti eccezionali a istruttori previsti dall'articolo 23, commi 2 e 3, trovano applicazione i valori ordinari richiamati dal comma 4 dello stesso articolo.

Il coefficiente fisso di € 1.375 per punto previsto dal testo originario è sostituito da un criterio coerente con le risorse effettivamente disponibili. Per ciascuna posizione ordinaria, l'importo proposto è calcolato,

quale valore di partenza, secondo la formula: € 5.000 + [(punteggio − 4) / 12] × (valore massimo annualmente sostenibile − € 5.000). Il valore massimo annualmente sostenibile, non superiore a € 22.000, è fissato prima dell'applicazione da parte dell'Ente in modo che la somma complessiva delle posizioni non superi le risorse a ciò destinate; la scelta è motivata e applicata omogeneamente alle posizioni comparabili.

La formula non determina automatismi contabili: sono sempre verificati l'organigramma vigente, il numero effettivo di incarichi, le risorse disponibili per posizione e risultato, i relativi minimi e massimi e i vincoli di legge. Se le risorse non coprono gli importi minimi e la necessaria quota di risultato, l'assetto economico va riprogettato prima dei conferimenti: non è ammessa una riduzione sotto i minimi contrattuali.

Ai sensi dell'articolo 20, comma 4, del CCNL vigente, una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione e risultato di tutti gli incarichi dell'Ente è destinata alla retribuzione di risultato. La retribuzione di risultato è attribuita in base agli esiti della valutazione e ai criteri applicabili del contratto integrativo.

5. Incarichi ad interim e ipotesi particolari

Nel caso di incarico ad interim attribuito a un titolare di EQ, ai sensi dell'articolo 20, comma 5, CCNL 28 ottobre 2026, nell'ambito della retribuzione di risultato è riconosciuto un importo aggiuntivo dal 15% al 25% del valore economico della posizione oggetto di interim, tenendo conto della complessità e delle responsabilità connesse, nonché degli esiti della valutazione.

Per il personale in convenzione o utilizzato a tempo parziale valgono l'articolo 23, comma 5, CCNL 28 ottobre 2026, le disposizioni richiamate del CCNL 16 novembre 2022 e del CCNL 23 febbraio 2026 e il principio di riproporzionamento ove previsto. Per l'utilizzo ex articolo 1, comma 557, legge n. 311/2004, si applicano le disposizioni contrattuali specifiche, compreso il riproporzionamento del trattamento correlato alla durata della prestazione.

6. Attuazione nell'Ente e controlli

Per ogni struttura organizzativa sono predisposte una scheda di pesatura motivata e un prospetto finanziario riepilogativo con: punteggio complessivo, retribuzione di posizione proposta, quota di risultato stanziata, oneri riflessi e verifica dei limiti applicabili. Per l'eventuale articolazione in cinque settori occorre verificare le risorse complessive prima di attribuire i valori: la sola disponibilità di una quota aggiuntiva non comporta automaticamente la copertura della nuova posizione.

L'applicazione avviene nel rispetto del confronto sindacale sui criteri di graduazione di cui all'articolo 5, comma 3, lettera e), CCNL 28 ottobre 2026, e della successiva competenza dell'organo comunale prevista dal regolamento.