

LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI APICALI

**Addendum
convenzione personale
utilizzato a tempo parziale
presso altro ente o presso
servizi in convenzione**

Dirigenti / Elevate Qualificazioni

Il precedente CCNL 2016-2016, all'art. 17, comma 6, aveva previsto che, nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa 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 di comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, dovevano essere corrisposte in modo che l'ente di provenienza continuasse a erogare le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico e che l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale era disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondessero, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con proporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa, potendo anche corrispondere, solo questi ultimi e sempre con oneri a loro carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da essi attribuita (quindi sulla quota riproporzionata) di importo non superiore al 30% della stessa, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro.

Il nuovo CCNL 2019-2021 mediante la riscrittura del precedente art. 17, comma 6, cit., oggi contenuta nell'art. 23, comma 5, del suddetto nuovo CCNL, ai sensi della quale:

"Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 16 del presente CCNL, 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 presente CCNL, 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;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- 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 (€ 18.000 annui: n.d.r.); 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), stanziato presso ciascun ente."

In ottemperanza a quanto sopra riportato si procede ad integrare la metodologia.

La metodologia prende in esame 4 Fattori e per ogni fattore sono presenti sotto fattori.

Ponderazione Fattori					Ponderazione Sotto Fattori			
			Minim o	Massim o			Minim o	Massim o
15%	DIMENSIONE		30	300	Dipendenti	20,00 %	6	60
					Aree	10,00 %	3	30
					Uffici	40,00 %	12	120
					Professionisti coord	10,00 %	3	30
					Peg	20,00 %	6	60
25%	RESPONSABILITA' E RELAZIONI		50	500	Resp. Amm-cont.	25,00 %	13	125
					Resp. Civile	10,00 %	5	50
					Resp. Penale	15,00 %	8	75
					Resp.Org.	25,00 %	13	125
					Rel. Est.	25,00 %	13	125
20%	PROFESSIONALITA' ,		40	400	Tit.studio	10,00 %	4	40
					Albi Prof.	10,00 %	4	40
					Sapere	10,00 %	4	40
					Saper fare	35,00 %	14	140
					Saper essere	35,00 %	14	140
40%	GESTIONE		80	800	Gest. Processi	40,00 %	32	320
					Prog. Innov.	15,00 %	12	120
					Controllo Atti	9,00%	7	72
					Controllo Ris. Umane	9,00%	7	72
					Controllo Finanze	8,50%	7	68
					Controllo Strumenti	8,50%	7	68
					Rep. & disp.	5,00%	4	40
					Scenario	5,00%	4	40
100 %			200	2000			200	2000

I primi tre fattori, Dimensione Responsabilità e Relazioni e Professionalità, sono indipendenti dalla riduzione di tempo derivante dal convenzionamento mentre la parte di Gestione è oggetto di riesame.

Gestione

40%	GESTIONE	80	800	Gest. Processi	40,00%	32	320
				Prog. Innov.	15,00%	12	120
				Controllo Atti	9,00%	7	72
				Controllo Ris. Umane	9,00%	7	72
				Controllo Finanze	8,50%	7	68
				Controllo Strumenti	8,50%	7	68
				Rep. & disp.	5,00%	4	40
				Scenario	5,00%	4	40

Prendendo in esame il Fattore Gestione si ravvisa una riduzione proporzionale al minore impegno temporale delle relative sottosezioni.

Il nuovo punteggio finale risultante dall'applicazione della riduzione dell'ultimo Fattore andrà proporzionato al punteggio iniziale dell'impegno full time nel comune "A", sì che il delta figuri quale riduzione da applicarsi al comune "A" e quale maggiorazione da applicarsi al comune "B".

La maggiorazione non può in ogni caso superare il 50% della Retribuzione di Posizione.

Es.

Convenzione 80% comune "A" - 20% comune "B":

Punteggio Posizione Ante Convenzione 1400 punti.

Punteggio Posizione con Convenzionamento 1270 punti.

Differenza 9,29%.

Comune A Riduzione da 100% a 90,71% della retribuzione di posizione E.Q.

Comune B Aumento da 20% a 29,29% della retribuzione di posizione E.Q.