

**METODOLOGIA PER LA DETERMINAZIONE DELLA PESATURA DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE ATTRIBUITE AL PERSONALE TECNICO-  
AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA EP E ATTRIBUZIONE DELLA FASCIA  
ECONOMICA DI RIFERIMENTO**

**1. Metodologia ai fini della pesatura**

La Direzione Generale, al fine di valutare il peso delle posizioni organizzative introdotte con il nuovo modello, prende in considerazione il seguente schema (Tabella 1) che tiene conto di cinque fattori e di dieci sub-fattori. A ciascuno dei sub-fattori è attribuito un punteggio in un range di valori compresi tra un minimo di 0 (situazione di assenza e/o complessità minima del fattore analizzato) ed un massimo di 4 (situazione di maggiore complessità):

Tab. 1 - Parametri per la valutazione delle posizioni organizzative

FATTORI		SUB-FATTORI	Peso				
1	Relazioni	1A. Le relazioni interne	0	1	2	3	4
		1B. Le relazioni esterne	0	1	2	3	4
2	Responsabilità	2A. La rilevanza della responsabilità del ruolo	0	1	2	3	4
		2B. Il rischio della responsabilità del ruolo	0	1	2	3	4
3	Decisioni	3A. La complessità dei processi decisionali	0	1	2	3	4
		3B. L'eterogeneità delle decisioni	0	1	2	3	4
4	Capitale umano	4A. La complessità della gestione delle risorse umane	0	1	2	3	4
		4B. La dinamicità del contesto lavorativo	0	1	2	3	4
5	Competenze	5A. Le conoscenze tecniche e giuridiche	0	1	2	3	4
		5B. Le abilità manageriali	0	1	2	3	4

I pesi sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

*1A. Le relazioni interne:* misura il grado di trasversalità/interazione dei "principali" processi/attività della struttura rispetto ad altre strutture dell'Ateneo

PESO	CRITERI
<b>Zero</b>	La struttura non accoglie, in relazione ai propri, processi/attività che richiedono la collaborazione e/o il supporto di altre strutture dell'Ateneo
<b>1</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero minimo di processi/attività che richiedono la collaborazione e/o il supporto di altre strutture dell'Ateneo
<b>2</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero medio di processi/attività che richiedono la collaborazione e/o il supporto di altre strutture dell'Ateneo
<b>3</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero alto di processi/attività che richiedono la collaborazione e/o il supporto di altre strutture dell'Ateneo
<b>4</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero elevato di processi/attività che richiedono la collaborazione e/o il supporto di altre strutture dell'Ateneo

*1B. Le relazioni esterne:* misura il grado di interazione dei processi/attività "principali" della struttura con soggetti/enti esterni all'Ateneo

PESO	CRITERI
<b>Zero</b>	La struttura non accoglie, in relazione ai propri, processi/attività che richiedono fasi nelle quali intervengono attivamente soggetti/enti esterni all'Ateneo
<b>1</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero minimo di processi/attività che richiedono fasi nelle quali intervengono attivamente soggetti/enti esterni all'Ateneo
<b>2</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero medio di processi/attività che richiedono fasi nelle quali intervengono attivamente soggetti/enti esterni all'Ateneo
<b>3</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero alto di processi/attività che richiedono fasi nelle quali intervengono attivamente soggetti/enti esterni all'Ateneo
<b>4</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero elevato di processi/attività che richiedono fasi nelle quali intervengono attivamente soggetti/enti esterni all'Ateneo

2A. *La rilevanza della responsabilità nel ruolo*: misura il peso della responsabilità rispetto all'insieme delle attività gestite (fattore quantitativo)

<b>PESO</b>	<b>CRITERI</b>
<b>Zero</b>	Il peso della responsabilità nel ruolo, rispetto ai processi/attività della struttura è in media minimo
<b>1</b>	Il peso della responsabilità nel ruolo, rispetto ai processi/attività della struttura è nella media
<b>2</b>	Il peso della responsabilità nel ruolo, rispetto ai processi/attività della struttura è in media alto
<b>3</b>	Il peso della responsabilità nel ruolo, rispetto ai processi/attività della struttura è in media elevato
<b>4</b>	Il peso della responsabilità nel ruolo, rispetto ai processi/attività della struttura è in media più che elevato

2B. *Il rischio della responsabilità del ruolo*: misura il rischio in "generale" e in "particolare" (corruzione) della responsabilità rispetto all'insieme delle attività gestite (fattore qualitativo)

<b>PESO</b>	<b>CRITERI</b>
<b>Zero</b>	La struttura non accoglie, in relazione ai propri, processi/attività a rischio (corruzione)
<b>1</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero minimo di processi/attività a rischio (corruzione)
<b>2</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero medio di processi/attività a rischio (corruzione)
<b>3</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero alto di processi/attività a rischio (corruzione)
<b>4</b>	La struttura accoglie, in relazione ai propri, un numero elevato di processi/attività a rischio (corruzione)

3A. *La complessità dei processi decisionali*: misura il grado di complessità degli elementi essenziali del processo decisionale [a) il livello di chi è il decisore finale; b) i soggetti su cui impatta la decisione; c) la difficoltà nella ricerca delle soluzioni; d) la qualità delle metodologie e degli strumenti utilizzati per la scelta delle soluzioni]

<b>PESO</b>	<b>CRITERI</b>
<b>Zero</b>	La struttura accoglie processi/attività decisionali standard senza impatto sui processi strategici d'Ateneo
<b>1</b>	La struttura accoglie processi/attività decisionali a basso impatto sui processi strategici d'Ateneo
<b>2</b>	La struttura accoglie processi/attività decisionali che a medio impatto sui processi strategici d'Ateneo
<b>3</b>	La struttura accoglie processi/attività decisionali che ad alto impatto sui processi strategici d'Ateneo
<b>4</b>	La struttura accoglie processi/attività decisionali che ad elevato impatto sui processi strategici d'Ateneo

3B. *L'eterogeneità delle decisioni*: misura, mediamente, la diversità degli elementi e/o della qualità degli stessi che il responsabile del ruolo è chiamato a considerare per prendere decisioni nell'ambito dei propri processi/attività

<b>PESO</b>	<b>SPECIFICHE</b>
<b>Zero</b>	La struttura accoglie processi/attività le cui decisioni sono simili e semplici
<b>1</b>	La struttura accoglie processi/attività le cui decisioni sono a basso tasso di eterogeneità
<b>2</b>	La struttura accoglie processi/attività le cui decisioni sono a medio tasso di eterogeneità
<b>3</b>	La struttura accoglie processi/attività le cui decisioni sono ad alto tasso di eterogeneità
<b>4</b>	La struttura accoglie processi/attività le cui decisioni sono ad elevato tasso di eterogeneità

4A. *La complessità della gestione delle risorse umane*: misura la dimensione dell'attività di coordinamento e di controllo in ragione del numero di dipendenti a supporto della posizione organizzativa (fattore quantitativo):

<b>PESO</b>	<b>CRITERI</b>
<b>Zero</b>	La struttura non richiede collaboratori a supporto
<b>1</b>	La struttura richiede un numero minimo di collaboratori a supporto
<b>2</b>	La struttura richiede un numero medio di collaboratori a supporto
<b>3</b>	La struttura richiede un numero alto di collaboratori a supporto
<b>4</b>	La struttura richiede un numero elevato di collaboratori a supporto

4B. *La dinamicità del contesto lavorativo*: misura il grado di innovazione richiesto alla posizione organizzativa della struttura e, quindi, alle risorse umane alla stessa dedicate al fine di adottare idonee soluzioni per quei processi/attività (innovativi e/o creativi) in continuo cambiamento, e che costringono a rivedere vecchi schemi e modalità operative

<b>PESO</b>	<b>CRITERI</b>
<b>Zero</b>	La struttura non presenta, in relazione ai propri, processi/attività per i quali si richiedono capacità di innovazione o creatività
<b>1</b>	La struttura presenta, in relazione ai propri, un numero minimo di processi/attività per i quali si richiedono capacità di innovazione o creatività
<b>2</b>	La struttura presenta, in relazione ai propri, un numero medio di processi/attività per i quali si richiedono capacità di innovazione o creatività
<b>3</b>	La struttura presenta, in relazione ai propri, un numero alto di processi/attività per i quali si richiedono capacità di innovazione o creatività
<b>4</b>	La struttura presenta, in relazione ai propri, un numero elevato di processi/attività per i quali si richiedono capacità di innovazione o creatività

5A. *Le conoscenze tecniche e giuridiche*: misura il grado di specificità delle conoscenze tecniche e giuridiche richieste nel ruolo

<b>PESO</b>	<b>CRITERI</b>
<b>Zero</b>	I processi/attività della struttura richiedono conoscenze tecniche e giuridiche comuni e di base, sufficienti per l'accesso al ruolo
<b>1</b>	La struttura presenta, in relazione ai propri, un numero minimo di processi/attività per i quali si richiedono specifiche conoscenze tecniche e giuridiche
<b>2</b>	La struttura presenta, in relazione ai propri, un numero medio di processi/attività per i quali si richiedono specifiche conoscenze tecniche e giuridiche
<b>3</b>	La struttura presenta, in relazione ai propri, un numero alto di processi/attività per i quali si richiedono specifiche conoscenze tecniche e giuridiche
<b>4</b>	La struttura presenta, in relazione ai propri, un numero elevato di processi/attività per i quali si richiedono specifiche conoscenze tecniche e giuridiche

5B. *Le abilità manageriali*: misura il grado di managerialità del ruolo rispetto alla posizione organizzativa (pianificare il lavoro, gestire le priorità, visione sistemica, comprendere e negoziare i conflitti, apprendere rapidamente, etc...)

<b>PESO</b>	<b>CRITERI</b>
<b>Zero</b>	I processi/attività della struttura non richiedono particolari abilità manageriali
<b>1</b>	I processi/attività della struttura richiedono un livello minimo di abilità manageriali
<b>2</b>	I processi/attività della struttura richiedono un livello medio di abilità manageriali
<b>3</b>	I processi/attività della struttura richiedono un livello alto di abilità manageriali
<b>4</b>	I processi/attività della struttura richiedono un livello elevato di abilità manageriali

La somma finale dei punteggi attribuiti ai 10 sub-fattori rappresenta il peso della posizione valutata.

## **2. Attribuzione della retribuzione di posizione organizzativa**

Al fine di attribuire la retribuzione di posizione organizzativa si tiene conto dei vincoli e degli obiettivi come di seguito indicati:

- a) di bilancio legato alla quota del "Fondo Posizioni" da assegnare alla retribuzione di posizione sulla base di tre fasce (a; b; c);
- b) del "Numero di posizioni" che è ripartito in tre gruppi ( $x_1; x_2; x_3$ ) ed aventi come riferimento economico della retribuzione di posizione, rispettivamente in  $x_1$  e  $x_3$ , il valore minimo e massimo definiti dal CCNL (a = € 3.099,00; c = € 14.000,00<sup>1</sup>);
- c) in fascia  $x_3$  saranno comprese le aree amministrative con un punteggio superiore a 30 punti;
- d) in fascia  $x_2$  saranno comprese le aree amministrative con un punteggio compreso tra 15 e 30 punti;
- e) in fascia  $x_1$  saranno comprese le aree amministrative con un punteggio inferiore a 15 punti;
- f) il conferimento dell'interim determina un incremento della posizione economica pari a € 1.200,00 annue.

---

<sup>1</sup> L'importo massimo della terza fascia (c) è in funzione della consistenza del Fondo Posizioni; pertanto, se le risorse del Fondo non fossero sufficienti, il valore di tale indennità sarà definito in proporzione alla disponibilità del Fondo.