

# 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 ( $a = € 3.099,00$ ;  $c = € 14.000,00^1$ );
- 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.