

**SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PESATURA
DELLE SPECIFICHE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ
PER LIVELLI 7° E 8°: CRITERI, MODALITÀ E VALORI**

Le posizioni del personale inquadrato nei livelli 7° e 8° dovrà essere fatto oggetto di una valutazione che tenga conto della complessità della posizione ricoperta, con riferimento agli aspetti organizzativi, gestionali, di specializzazione e di responsabilità connessi con il ruolo.

I criteri per graduare le posizioni sono di seguito indicati.

Viene previsto che la definizione dei pesi/fattori debba essere ben determinata e graduabile in modo analitico.

FASI DEL PROCESSO DI PESATURA:

PRIMA FASE: da effettuarsi a cura della Direzione annualmente al fine di considerare eventuali modificazioni intervenute in corso d'anno.

SECONDA FASE, da effettuarsi a cura della Direzione:
definizione dei parametri di graduazione e sotto parametri ed individuazione di fasce di punteggio cui corrisponderà una diversa pesatura della posizione.

TERZA FASE, da effettuarsi a cura della Direzione:
determinazione del punteggio da attribuire alle singole posizioni valutate.
Il risultato di questo processo di pesatura viene esemplificato nell'allegato sub B) al presente atto.

A seguito della effettuazione delle prime tre fasi sopra descritte la Direzione effettuerà incontri con il personale di 7° ed 8° livello nel corso del quale verranno illustrate le modalità di pesatura ed il punteggio attribuito.

QUARTA FASE: al termine di ogni anno il Direttore ed i Dirigenti accerteranno a consuntivo il permanere, nel corso dell'anno di riferimento, dei requisiti previsti nei parametri suddetti.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI PARAMETRI DI GRADUAZIONE:

Definizione del sistema di attribuzione della pesatura:

Si stabilisce di attribuire a ciascun dipendente di 7° e 8° livello un punteggio acquisito come di seguito.

1) Responsabilità della gestione autonoma del personale assegnato:

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il numero di dipendenti assegnato alla posizione, sia essa coordinatrice di Servizio che di Unità Operativa Complessa, ovvero di Unità Operativa Semplice:

Numero dipendenti assegnati:

da 0 a 5 dipendenti:	punti 1
da 5 a 10 dipendenti:	punti 2
da 10 a 15 dipendenti:	punti 3
oltre 15 dipendenti:	punti 4

2) Responsabilità per coordinamento di Servizio:

Viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa e le eventuali deleghe di vicaria assegnate alle posizioni; il punteggio attribuito sarà:

Capo Servizio	punti 3
Responsabilità/coordinamento di unità organizzativa complessa o più unità organizzative semplici	punti 2
Responsabilità/coordinamento di unità organizzativa semplice	punti 1

3) Posizioni di sovraordinazione cui rispondere

Viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il livello della struttura organizzativa rispetto alla posizione sovraordinata:

Posizione dipendente da un 8° livello:	punti 1
Posizione dipendente da un Quadro:	punti 2
Posizione dipendente da un Dirigente/Direttore:	punti 3

4) Tipologia di attività ed ambito di competenza in rapporto alla necessità di essere prontamente disponibile in servizio oltre l'orario ordinario:

Viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il grado di necessità/probabilità di dover fra fronte a necessità di ampliamento dell'orario di lavoro ordinario, in relazione alla specificità del ruolo ricoperto, delle urgenze e delle attività svolte:

1) Necessità/probabilità alta:	punti 3
2) Necessità/probabilità media:	punti 2
3) Necessità/probabilità bassa:	punti 1

I suddetti punteggi verranno attribuiti in rapporto ai parametri di effettiva realizzazione a consuntivo degli standard sotto previsti per ciascuna delle 3 classi sopra descritte.

Numero effettivo di ore lavorate, oltre al limite previsto dal contratto, in ragione annua:

- Classe 1 Numero ore: meno di 120 - coefficiente moltiplicatore pari a 0,5; da 121 a 144 - coefficiente moltiplicatore pari a 1; oltre 144 - coefficiente moltiplicatore pari a 2;
- Classe 2 Numero ore: meno di 96 - coefficiente moltiplicatore pari a 0,5; da 97 a 120 - coefficiente moltiplicatore pari a 1; oltre 120 - coefficiente moltiplicatore pari a 2;
- Classe 3 Numero ore: meno di 60 - coefficiente moltiplicatore pari a 0,5; da 61 a 96 - coefficiente moltiplicatore pari a 1; oltre 96 - coefficiente moltiplicatore pari a 2.

5) Attività trasversali gestite:

Viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la quantità e qualità delle attività gestite dalla posizione che hanno natura trasversale alla struttura organizzativa, siano esse di rilievo intersettoriale che interservizi, con particolare attenzione alla rilevanza esterna o interna delle medesime attività.

- Svolgimento di preponderanti attività trasversali ad effetto esterno: punti 4
- Svolgimento di molteplici attività trasversali ad effetto esterno: punti 3
- Svolgimento di preponderanti attività trasversali ad effetto interno: punti 2
- Svolgimento di molteplici attività trasversali ad effetto interno: punti 1

6) Indice di variazione del contesto disciplinatorio annuale, inerente all'ambito di gestione:

Viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il grado di variabilità del contesto normativo, operativo, tecnologico e di processo connesso alla specificità del ruolo ricoperto:

- Indice di variazione nel periodo alto: punti 5
- Indice di variazione nel periodo medio: punti 3
- Indice di variazione nel periodo basso: punti 1

7) Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze per gli adempimenti di ruolo e conseguente grado di infungibilità:

Viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il grado di specializzazione richiesta dalla posizione e la sua fungibilità attraverso personale interno:

- Livello di specializzazione altamente infungibile: punti 5
- Livello di specializzazione mediamente infungibile: punti 3
- Livello di specializzazione fungibile: punti 1