

All. 2 - Fattori, indicatori e descrittori U.O. di II livello
Dimensione della posizione - Risorse finanziarie (RF)

FATTORE	DIMENSIONE INDICATORE	DESCRITTORE
1A. Dimensione delle risorse finanziarie (RF)	1Ax. Quantità di risorse finanziarie annuali assegnate (relative al bilancio di esercizio dell'anno precedente)	<p>La quantità di risorse finanziarie assegnate/gestite/controllore procedimento amministrativo di cui si ha responsabilità al titolare può variare:</p> <p>A. Fino a 2.000.000 di risorse assegnate/gestite/controllore procedimento amministrativo di cui si ha responsabilità</p> <p>B. Da 2.000.001 a 4.000.000 € di risorse assegnate/gestite/controllore procedimento amministrativo di cui si ha responsabilità</p> <p>C. Oltre 4.000.000 di risorse assegnate/gestite/controllore procedimento amministrativo di cui si ha responsabilità</p>
	1Ay. Tipo di responsabilità sulle risorse	<p>Il tipo di responsabilità sulle risorse si può distinguere in:</p> <p>1. Budget a prevalenza <u>gestione di spesa</u> (pur avendo risorse il titolare della posizione gestisce prevalentemente i <u>flussi</u> - limitata autonomia decisionale sugli impieghi)</p> <p>2. Budget a prevalenza <u>gestione diretta</u> (autonomia decisionale sugli <u>impieghi</u>)</p> <p>3. Budget a prevalenza <u>diretta anche sulle entrate</u> (autonoma capacità di influire sull'attrazione delle risorse e sugli impieghi)</p>

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DEL FATTORE RF			
	(A)	(B)	(C)
1	5	10	20
2	10	20	30
3	20	30	40

Dimensione della posizione - Risorse umane (RU)

FATTORE	DIMENSIONE INDICATORE	DESCRITTORE
2A. Dimensione Risorse Umane (RU)	2Ax. Quantità (numero di persone)*	<p>Al titolare della posizione è richiesta la supervisione, la gestione e/o il coordinamento in situazioni caratterizzate da una :</p> <p>A. <u>Bassa</u> numerosità (fino a 30 persone)</p> <p>B. <u>Media</u> numerosità (tra 31 e 65 persone)</p> <p>C. <u>Elevata</u> numerosità (oltre 66 persone)</p>
	2Ay. Categoria (in POE)**	<p>Le persone che il titolare della posizione è chiamato a coordinare rendendo necessario uno sforzo maggiore in virtù dei diversi livelli di complessità cognitiva, possono avere le seguenti categorie: B (0,20 POE), C (0,25 POE), D (0,30 POE), EP (0,40 POE).</p> <p>Nel caso di part-time il valore POE va riproporzionato in base alla percentuale lavorativa effettiva.</p> <p>1. ΣPOE fino 3</p> <p>2. ΣPOE superiore a 3 e fino a 16</p> <p>3. ΣPOE oltre 16</p>

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DEL FATTORE RU			
	(A)	(B)	(C)
1	5	7	10
2	7	10	15
3	10	15	20

(*) valore medio del personale tecnico-amministrativo di ruolo assegnato all'Area e alle sue articolazioni (ovvero alla Divisione e alle sue articolazioni) al 31/12 negli ultimi tre anni, con l'esclusione del personale comandato presso altre amministrazioni e del personale non valutabile ai fini del Ciclo della performance (come risultanti dai relativi provvedimenti di valutazione).

(**) valore medio della Σ POE del personale tecnico-amministrativo di ruolo assegnato all'Area e alle sue articolazioni (ovvero alla Divisione e alle sue articolazioni) al 31/12 negli ultimi tre anni

Responsabilità della posizione - Rilevanza dei provvedimenti emanati/ procedimenti conclusi (RP)

FATTORE	INDICATORE DIMENSIONE	DESCRITTORE
1B. Rilevanza dei provvedimenti emanati/ procedimenti conclusi (RP)	1Bx. Impatto dei provvedimenti emanati/procedimenti conclusi	<p>I provvedimenti emanati o procedimenti conclusi possono generare:</p> <p>A. Un impatto organizzativo, con possibili ricadute esclusivamente <u>interne</u> all'amministrazione</p> <p>B. Un impatto contabile - civile, con esposizione verso la <u>magistratura civile/contabile</u>.</p> <p>C. Un impatto penale, con esposizione verso la <u>magistratura penale</u>.</p>
	1By. Possibilità di accadimento (livello)	<p>La possibilità di accadimento di eventi con possibili ricadute organizzative, contabili/civili o penali, può essere :</p> <p>1. <u>Bassa</u>, se gli eventi hanno un basso livello di probabilità di verificarsi</p> <p>2. <u>Media</u>, se gli eventi hanno un medio livello di probabilità di verificarsi</p> <p>3. <u>Alta</u>, se gli eventi hanno un alto livello di probabilità di verificarsi</p>

	(A)	(B)	(C)
1	5	10	20
2	10	20	30
3	20	30	40

Responsabilità della posizione - Autonomia e difficoltà decisionale (AD)

FATTORE	DIMENSIONE INDICATORE	DESCRITTORE
2B. Autonomia e difficoltà decisionale (AD)	2Bx. Livello di autonomia/responsabilità della posizione	<p>Il Livello di autonomia di cui il titolare della posizione dispone nella presa di decisioni connesse alle attività da lui svolte si può distinguere in:</p> <p>A. <u>Basso</u>, se le decisioni prese dal titolare della posizione vengono costantemente controllate da terzi soggetti (solitamente il superiore gerarchico), implicando una responsabilità completamente condivisa</p> <p>B. <u>Medio</u>, se le decisioni prese dal titolare della posizione vengono periodicamente controllate, implicando una responsabilità in parte condivisa</p> <p>C. <u>Alto</u>, se le decisioni prese dal titolare della posizione vengono controllate occasionalmente solo dai massimi vertici (o Organi di Governo) dell'amministrazione comportando un ampio grado di responsabilità decisionale</p>
	2By. Grado di difficoltà nei processi decisionali	<p>Il Grado di difficoltà nei processi decisionali che caratterizza la posizione si può distinguere in:</p> <p>1. Prevalentemente <u>basso</u>: con processi decisionali prevalentemente routinari e che prevedono poche eccezioni</p> <p>2. Prevalentemente <u>medio</u>: con processi decisionali prevalentemente non routinari</p> <p>3. Prevalentemente <u>alto</u>: con processi decisionali mai routinari e caratterizzati da un numero elevato di eccezioni</p>

	(A)	(B)	(C)
1	5	10	20
2	10	20	30
3	20	30	40

Complessità della posizione - Complessità delle attività attribuite (CA)

FATTORE	DIMENSIONE INDICATORE	DESCRITTORE
1C. Complessità delle attività attribuite (CA)	1Cx. Disomogeneità (diversità delle attività da svolgere)	<p>Le attività che devono essere svolte dalla persona a cui viene conferito l'incarico possono essere:</p> <p>A. <u>Omogenee</u>, quando i compiti da svolgere, implicano l'utilizzo delle medesime conoscenze richiedono un basso sforzo per la loro integrazione e gestione</p> <p>B. <u>Parzialmente disomogenee</u>, quando i compiti da svolgere, implicano l'utilizzo di un discreto numero di ambiti conoscitivi differenti, richiedendo uno sforzo medio per la loro integrazione e gestione</p> <p>C. <u>Disomogenee</u>, quando i compiti da svolgere implicano l'utilizzo di ambiti conoscitivi diversi, richiedendo uno sforzo elevato per la loro integrazione e gestione</p>
	1Cy. Grado di Intensità e frequenza delle relazioni	<p>Il grado di intensità delle relazioni con gli altri uffici che la persona a cui viene conferito l'incarico coordina può essere:</p> <p>1. <u>Basso</u>: caratterizzato da relazioni e scambi occasionali, limitati a fornire scadenze o chiedere informazioni, senza "guidare" nel raggiungimento dell'obiettivo</p> <p>2. <u>Medio</u>: caratterizzato da relazioni e scambi periodici, che portano alla realizzazione in comune di alcune attività</p> <p>3. <u>Alto</u>: caratterizzato da relazioni e scambi costanti, che guidano nel raggiungimento degli obiettivi (es. projet manager)</p>

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DEL FATTORE CA			
	(A)	(B)	(C)
1	5	10	20
2	10	20	30
3	20	30	40

Complessità della posizione - Grado di complessità della cooperazione con altri soggetti (CC)

FATTORE	DIMENSIONE INDICATORE	DESCRITTORE
2C. Grado di complessità della cooperazione con altri soggetti (CC)	1Cx. Tipologia di attori	<p>La tipologia di attori con cui il titolare della posizione si interfaccia durante il suo operare può essere distinta per numerosità (o pochi o molti) e per natura (prevalentemente esterni o prevalentemente interni) :</p> <p>A. <u>Pochi</u> (interni ed esterni) - meno di 25</p> <p>B. Molti e prevalentemente <u>interni</u></p> <p>C. Molti e prevalentemente <u>esterni</u></p>
	1Cy. Complessità dell'interdipendenza	<p>La natura (*) e la frequenza dell'interazione fra il titolare della posizione e gli attori può essere distinta in:</p> <p>1. Prevalentemente <u>Saltuaria</u>: il titolare della posizione frequentemente interagisce, in modo sequenziale e/o reciproco, con gli altri attori</p> <p>2. Prevalentemente <u>Frequente e Sequenziale</u>: il titolare della posizione frequentemente interagisce con gli altri attori in quanto l'attività da lui svolta è l'input o l'output per l'attività degli altri uffici</p> <p>3. Prevalentemente <u>Frequente e Reciproca</u>: il titolare della posizione frequentemente interagisce con gli altri attori in quanto l'attività da lui svolta può essere svolta solo in collaborazione permanente con gli altri soggetti</p>

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DEL FATTORE CC			
	(A)	(B)	(C)
1	5	10	20
2	10	20	30
3	20	30	40

(*) interazione è **sequenziale** quando, senza output generati dell'attività svolta nella posizione, il soggetto con cui si interagisce non può iniziare a svolgere l'attività di sua competenza, oppure quando, senza l'imput dal soggetto/dalla struttura con cui si interagisce, la sua competenza non può partire. L'interazione è **reciproca** quando l'attività indicata non può essere svolta se non in collaborazione permanente con il soggetto/ la struttura citata.

Specializzazione della posizione - Specializzazione delle conoscenze richieste (SC)

FATTORE	DIMENSIONE INDICATORE	DESCRITTORE
1D. Specializzazione delle conoscenze richiesta (SC)	1Dx. Livello medio di profondità delle conoscenze	Il livello di profondità delle conoscenze necessarie per svolgere adeguatamente le attività assegnate alla posizione può essere: A. <u>Base</u> , quando è necessaria una conoscenza base di tecniche, pratiche e teorie in un determinato ambito conoscitivo B. <u>Medio</u> , quando è necessaria una sufficiente padronanza di tecniche, pratiche e teorie in un determinato ambito conoscitivo C. <u>Elevato</u> , quando è necessaria un'assoluta padronanza di tecniche, pratiche, teorie in un determinato ambito conoscitivo
	1Dy. Varietà degli ambiti disciplinari (*) di specializzazione	Alla posizione è richiesta una varietà negli ambiti disciplinari di specializzazione: 1. <u>Bassa</u> 2. <u>Media</u> 3. <u>Alta</u>

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DEL FATTORE SC			
	(A)	(B)	(C)
1	5	10	20
2	10	20	30
3	20	30	40

(*) quando si parla di discipline si fa riferimento a conoscenze: giuridiche, amministrative, tecnico professionali, economico- aziendali, organizzative, di gestione del personale, linguistiche, informatiche, comunicazione

Specializzazione della posizione - Competenza specialistico- professionali e organizzative (CO)

FATTORE	DIMENSIONE INDICATORE	DESCRITTORE
2D. Competenze specialistico-professionali e organizzative (CO)	2Dx. Capacità professionali e organizzative richieste	Al titolare della posizione è richiesto: A. Lo svolgimento di attività sottoposte a rispetto di tempistiche e scadenze esclusivamente interne e rilevanti solo <u>all'interno dell' ateneo</u> B. Lo svolgimento di attività sottoposte a rispetto di tempistiche e scadenze anche esterne in cui è fondamentale <u>il gradimento del pubblico</u> C. Il coordinamento e la responsabilità nell'ambito di progetti a valenza strategica/istituzionale che coinvolgono <u>sia un'ampia parte di soggetti ateneo, sia la parte politica (organi di governo)</u>
	2Dy. Livello esperienziale	Il titolare della posizione è in possesso di un livello di esperienza nell'ambito delle attività svolte della posizione: 1. <u>Ridotto</u> (< 1 anno) 2. <u>Medio</u> (da 1 a 3 anni) 3. <u>Elevato</u> (> 3 anni)

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DEL FATTORE CO			
	(A)	(B)	(C)
1	5	15	20
2	15	20	25
3	20	25	30

Innovatività della posizione - Livello di innovatività (LI)

FATTORE	DIMENSIONE INDICATORE	DESCRITTORE
1E. Livello di innovatività (LI)	1Ex. Grado di coinvolgimento nei processi innovativi strategici	<p>Il Grado di discrezionalità che caratterizza la posizione si può distinguere in:</p> <p>A. <u>Basso</u>, se il titolare della posizione prende occasionalmente parte ai processi innovativi strategici intrapresi dall'ateneo</p> <p>B. <u>Medio</u>, se il titolare della posizione prende frequentemente parte ai processi innovativi strategici intrapresi dall'ateneo</p> <p>C. <u>Alto</u>, se al titolare della posizione viene affidata alla direzione e il coordinamento dei processi innovativi strategici intrapresi dall'ateneo</p>
	1Ey. Impatto delle azioni innovative intraprese	<p>Le azioni/attività innovative intraprese possono generare un impatto:</p> <p>1. Un impatto <u>a livello di singola U.O. di I, II o III livello</u> con possibili ricadute solo sulle attività svolte da quest'ultima</p> <p>2. Un impatto <u>a livello di ateneo</u>, con possibili ricadute esclusivamente interne a tutta l'amministrazione</p> <p>3. Un impatto <u>esterno all'ateneo</u>, con possibili ricadute sui principali stakeholders dell'amministrazione (studenti, altre istituzioni, imprese, ecc.)</p>

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DEL FATTORE LI			
	(A)	(B)	(C)
1	5	10	20
2	10	20	30
3	20	30	40

MINIMO	45	MASSIMO	330
--------	----	---------	-----