

SCHEDA GRADUAZIONE P.O. SERVIZI CULTURALI

CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ).

INCARICHI CON POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ DI DIREZIONE (ART 16 comma 2 lett. A Valore posizione da euro 5.000 a 12.000)

L'istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione con carattere direzionale, comportanti dirette ed autonome facoltà gestionali e responsabilità di posizione e di risultato, comporta la necessità di introdurre e disciplinare i criteri valutativi.

I macroelementi di valutazione e graduazione consistono in:

-Collocazione nella struttura	(fino a 15 punti)
-Complessità organizzativa	(fino a 40 punti)
- Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma (Responsabilità interna ed esterna)	(fino a 15 punti)
-Strategicità della posizione	(fino a 30 punti)

Si redige un sistema di graduazione basato su quattro elementi generali di valutazione:

1.COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA PUNTI 8 (MAX 15 punti)

1.1 Risorse finanziarie gestite

Esprime lo spessore economico delle attività di spesa e di entrata svolte nell'ambito della posizione.

1	2	3	4	5
Fino a 500.000	Da 500.001 a 1mln	Da 1.000.001 a 3 mln	Da 3.000.001 a 5 mln	Oltre 5.000.000

PUNTI: 2

1.2 Personale assegnato.

Esprime il "peso" obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate , anche in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate.

1-2	3-4	5-7	8-10
Tra 3 e 5 dipendenti	Tra 6-10 dipendenti	Tra 11-15 dipendenti	Superiore a 15 dipendenti

PUNTI: 6

2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA PUNTI 21 (MAX 40 punti)

Si esprime in relazione alla complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, ovvero nell'intensità delle relazioni con altre strutture o soggetti, interni o esterni all'ente. La complessità organizzativa si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza delle reti di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono i rapporti.

La complessità organizzativa misura inoltre il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla E.Q.

2.1) Complessità dei processi gestionali e grado di interfunzionalità degli stessi

Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione al grado di interfunzionalità degli stessi (numerosità delle fasi e articolazione su più aree/servizi)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei		La posizione coordina e integra un numero elevato di processi eterogenei	

PUNTI: 4

2.2) Sistema di relazione con soggetti esterni e/o interni

Esprime l'intensità del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.

A Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'Ente.

Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio	Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi
Da 1 a 2 punti	Da 3 a 4 punti

PUNTI: 3

B. Relazioni esterne

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini).

Relazioni indispensabili ed elementari	Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità	Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente
Da 1 a 2 punti	Da 3 a 4 punti	Da 5 a 6 punti

PUNTI: 3

2.3) Complessità del quadro normativo

Esprime la complessità del grado normativo che determina un ampliamento della discrezionalità nell'agire amministrativo e della conseguente esposizione a contenzioso.

1. Ampiezza del panorama normativo

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

2. Complessità e incertezza applicativa

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

PUNTI: 5

2.4) Ampiezza degli ambiti di intervento e molteplicità delle competenze specialistiche richieste/coinvolve

Esprime lo spettro di competenze specialistiche che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari.

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

PUNTI: 3

2.5) Complessità nella programmazione delle attività

Esprime il grado di complessità nella programmazione delle attività in conseguenza di fattori interni e/o esterni (frequente modifica del contesto normativo, ambientale, organizzativo).

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

PUNTI: 3

3.AMPIEZZA E CONTENUTO DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI DELEGATE CON ATTRIBUZIONE DEI POTERI DI FIRMA PUNTI 6 (MAX 15 punti)

Nel caso in cui l'ente ne preveda i presupposti, si riferisce all'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate attraverso l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Tiene anche conto della differenziazione degli ambiti di intervento e dei limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

3.1) Tipologia delle responsabilità verso l'esterno e verso l'interno dell'Ente

Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, tecnica) e verso l'interno (di esecuzione, di risultato finale).

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

PUNTI: 3

3.2) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma.

Esprime l'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate, rappresentata dall'attribuzione del potere di firma dei provvedimenti finali a rilevanza interna/esterna.

Tiene anche conto della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

1-2-3-4	5-6-7	8-9-10
---------	-------	--------

Attribuzione del potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna di natura omogenea e bassa complessità	Attribuzione del potere di firma per una pluralità di provvedimenti a rilevanza esterna di media complessità	Attribuzione del potere di firma per una pluralità di provvedimenti a rilevanza esterna di alta complessità e per materie eterogenee

PUNTI: 3

4. STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE

PUNTI 16 MAX 30 punti

4.1) Strategicità della posizione

Esprime la rilevanza strategica della posizione in termine di rilevanza delle attività e degli atti cui collabora con riferimento alle linee di mandato e priorità dell'Amministrazione contenute nei documenti di programmazione dell'Ente.

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
BASSA				MEDIA			ALTA		

PUNTI: 10

4.2) Valenza trasversale nella relazione con gli Organi di Governo

Esprime il grado di "orizzontalità" delle funzioni conferite rispetto alla complessiva articolazione operativa dell'ente o degli enti interessati, in termini di sostegno istruttorio e propositivo alla regolazione e all'organizzazione intersettoriale delle materie e dei processi gestionali e produttivi.

2	4	6	8	10
BASSA		MEDIA	ALTA	

PUNTI: 6

RIEPILOGO PESATURA:

1.COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	<u>PUNTI 8</u>	(MAX 15 punti)
2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	<u>PUNTI 21</u>	(MAX 40 punti)
3.AMPIEZZA E CONTENUTO DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI DELEGATE CON ATTRIBUZIONE DEI POTERI DI FIRMA	<u>PUNTI 6</u>	(MAX 15 punti)
4. STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE	<u>PUNTI 16</u>	(MAX 30 punti)
PUNTEGGIO TOTALE	<u>PUNTI 51</u>	