

OGGETTO Scheda per la pesatura delle posizioni dirigenziali

Posizione _____

Collocazione nella struttura

Punteggio massimo 30

Parametro 1 - influenza sull'organizzazione delle altre strutture gestionali.

La posizione dirigenziale influisce sull'organizzazione delle altre posizioni:

1.A) Attraverso atti o processi che influiscono sull'attività di tutte le posizioni	15
1.B) Attraverso atti o processi che influiscono sull'attività di alcune posizioni	12
1.C) Non influisce sull'attività delle altre posizioni o influisce in maniera non significativa e/o occasionale	8

Parametro 2 - Livello richiesto di raccordo e interazione con le altre strutture gestionali

La posizione dirigenziale nell'espletare le sue funzioni:

2.A) Deve svolgere attività istituzionale e significativa di supporto alle decisioni e al funzionamento delle altre posizioni dirigenziali e in costante raccordo con queste.	15
2.B) Deve svolgere attività istituzionale non significativa e/o occasionale di supporto alle decisioni e al funzionamento delle altre posizioni dirigenziali e/o deve occasionalmente porsi in raccordo con queste.	12
2.C) Non svolge, o svolge in maniera e episodica e non istituzionale, attività di supporto alle decisioni e al funzionamento delle altre posizioni dirigenziali. Solo eccezionalmente deve agire in raccordo con queste.	8

Area Cultura

Scheda per la pesatura delle posizioni dirigenziali

TIPO DOCUMENTO: *Comunicazione*

VER.: *n. 1 del 05.11.2013*

APPROVATO CON: -

AREA: *Cultura*

DIRIGENTE: *Dr.ssa Maria Collu*

SETTORE: -

RESPONSABILE *Dr. Maria Collu*

SERVIZIO: -

SEDE: *Via Paganini, 22 - 09025 Sanluri (VS)*

TEL.: *070 9356351*

FAX.: *070 9370383*

REDATTO DA: *Maria Collu*

C.F. *92121560921*

P.I.: *02981030923*

E-MAIL *cultura@provincia.mediocampidano.it*

Complessità organizzativa

Punteggio massimo 40

Parametro 1 - complessità delle attività assegnate

Le attività della posizione dirigenziale si presentano in prevalenza:

1.A) Diverse e altamente disomogenee (anche perché non rientranti nelle attività tipiche della dirigenza o perché implicanti la reggenza ad interim di altra posizione)	10
1.B) Diverse e mediamente disomogenee	8
1.C) Omogenee	6

Parametro 2 - livello di professionalità richiesta

per coprire la posizione dirigenziale è necessario:

2.A) Possedere un'abilitazione professionale	10
2.B) Possedere specifiche esperienze professionali	6
2.C) Il solo titolo di studio previsto per l'accesso alla dirigenza	3

Parametro 3 - numero di dipendenti assegnati.

Alla posizione dirigenziale sono assegnati dalla dotazione organica:

3.A) Più di cinquanta	10
3.B) da venticinque a cinquanta	8
3.C) da dieci a ventiquattro	6
3.D) meno di dieci	3

Parametro 4 - tipo di conoscenze necessarie

Per coprire la posizione dirigenziale sono necessarie:

4.A) Conoscenze di carattere multidisciplinare afferenti a materie caratterizzate da notevole complessità in quanto soggette a disciplina frammentaria, mutevole e/o di notevole difficoltà interpretativa e/o caratterizzata da notevoli contrasti interpretativi.	10
4.B) Conoscenze di carattere specialistico afferenti a materie caratterizzate da notevole complessità in quanto soggette a disciplina frammentaria, mutevole e/o di notevole difficoltà interpretativa e/o caratterizzata da notevoli contrasti interpretativi.	8
4.C) Conoscenze di carattere multidisciplinare afferenti principalmente a materie assoggettate a disciplina consolidata e sufficientemente sistematizzata e che, quindi, non presenta particolari difficoltà interpretative.	6
4.D) Conoscenze di carattere specialistico afferenti principalmente a materie assoggettate a disciplina consolidata e sufficientemente sistematizzata e che, quindi, non presenta particolari difficoltà interpretative.	3

Responsabilità gestionali

Punteggio massimo 30

Parametro 1 - livello di discrezionalità

La posizione nello svolgere le proprie attività:

1.A) Segue in massima parte procedure scarsamente formalizzate e caratterizzate da disciplina fortemente carente	10
1.B) Segue in massima parte procedure limitatamente consolidate e caratterizzate da fonti normative che necessitano di costante rielaborazione	6
1.C) Segue in massima parte procedure consolidate per legge o altre fonti che non richiedono una rielaborazione	5
1.D) Non segue procedure in senso stretto in quanto trattasi di incarico con funzioni ispettive, e/o di consulenza, e/o di studio e ricerca.	3

Area Cultura

Scheda per la pesatura delle posizioni dirigenziali

Parametro 2 - budget gestito:

Il budget gestito, come risultante dai capitoli di bilancio assegnati, è stimato :

2.A) oltre 5 milioni di Euro.	10
2.B) tra 2,5 e 5 milioni di Euro.	8
2.C) meno di 2,5 milioni di Euro.	5

Parametro 3 - rapporto con soggetti esterni all'ente

La posizione dirigenziale:

4.A) Applica indirizzi rilevanti provenienti da soggetti esterni e/o gestisce finanziamenti di rilevante entità provenienti da soggetti esterni cui deve rendere conto e/o definisce o gestisce in maniera non episodica progetti, programmi, iniziative, con altri soggetti esterni.	10
4.B) Svolge attività di informazione e/o consultazione e/o collaborazione nei confronti di altri soggetti con limitati compiti gestionali, partecipa a commissioni, comitati o simili allo scopo di raccordare l'attività provinciale con quella di altri soggetti.	8
4.C) In modo non episodico fornisce indirizzi, direttive o pareri e/o svolge attività di controllo su soggetti esterni controllati o partecipati dall'amministrazione provinciale.	6
4.D) Svolge attività di gestione di contratti implicante il costante controllo delle prestazioni dovute.	5
4.E) Svolge rilevanti e costanti attività a contatto con il pubblico.	3
4.F) Non ha rapporti con soggetti esterni rientranti nella precedente casistica o ha rapporti episodici e limitati	2

Punteggio totale/100

Quadro esplicativo

Collocazione nella struttura

Parametro 1 influenza sull'organizzazione delle altre strutture gestionali

Gli atti o i processi di cui trattasi devono essere individuati al momento della pesatura e la loro eventuale influenza sull'organizzazione deve essere rilevante nel senso che in mancanza dell'espletamento di detti atti o processi le altre posizioni dirigenziali sarebbero gravemente limitate nello svolgimento delle loro attività o dovrebbero curare in proprio tali attività con aggravio significativo della propria organizzazione.

Parametro 2 livello richiesto di raccordo e interazione con le altre strutture gestionali

Mediante questo parametro si pesa la funzione di staff o line della posizione dirigenziale. Tale pesatura si basa sul "attività di supporto", intendendo per supporto quella attività, non necessariamente basata sull'emanazione di atti (considerati al parametro precedente), con cui una posizione fornisce ad un'altra, consulenze, pareri, supporto nell'interpretazione di norme (anche in termini di formulazione di indirizzi interpretativi), supporto tecnico (anche materiale), ecc.

Il supporto è significativo quando non è semplicemente episodico o in occasione di eventi eccezionali.

Il supporto è fornito in maniera istituzionale quando rientra tra le funzioni della posizione dirigenziale codificate in atti organizzativi generali (ad es., dotazione organica, regolamenti di organizzazione, ecc.).

Complessità organizzativa

Parametro 1 complessità delle attività assegnate

Il parametro tiene conto della diversità/affinità e omogeneità/disomogeneità tra attività affidate alla posizione.

Le attività sono diverse e disomogenee se attengono a differenti campi che implicano l'applicazione di discipline di natura diversa (ad esempio attività relativa all'emanazione di atti amministrativi e attività relativa alla gestione di rapporti di tipo privatistico), oppure se riguardano rami di attività dell'ente facenti capo a diversi assessorati.

Il grado di omogeneità/disomogeneità si valuta tenuto conto della natura delle discipline applicate (ad esempio la posizione gestisce attività relative a compiti diversi ma tutti disciplinati dal diritto pubblico, in tal caso la disomogeneità è media) e delle affinità o diversità tra le attività tenendo in tal caso conto di parametri quali, la disciplina concreta applicabile, i destinatari dei servizi erogati, ecc.

Il criterio di valutazione è quello della *prevalenza*. Pertanto se la maggior parte della attività, sotto un profilo quali-quantitativo, presentano caratteri di omogeneità si dovrà assegnare il punteggio 1.C).

Parametro 2 livello di professionalità richiesta

La professionalità richiesta è valutata in base ai titoli richiesti in astratto dalla disciplina dell'ente per l'accesso alla posizione pesata.

Parametro 3 numero di dipendenti assegnati

Il parametro considera il numero di dipendenti assegnati e individuati dalla dotazione organica approvata dalla Giunta Provinciale.

Parametro 4 tipo di conoscenze necessarie

Il parametro pesa la complessità delle conoscenze necessarie per coprire la posizione. Le conoscenze si considerano tanto più complesse quanto più multidisciplinari, cioè afferenti a materie disomogenee, e quanto più relative a materie caratterizzate da disciplina frammentaria e di difficile e incerta interpretazione.

Le conoscenze specialistiche, cioè attinenti ad una singola materia, o ad un complesso omogeneo di materie, sono, ovviamente, considerate meno complesse.

Si noti che ai fini della pesatura sono considerate rientranti tra le conoscenze specialistiche quel minimo di conoscenze che ogni dirigente deve possedere per conseguire la qualifica in quanto caratterizzanti le sue funzioni. Ad esempio, qualunque dirigente deve possedere conoscenze di diritto pubblico e un minimo di conoscenze di diritto del lavoro.

Responsabilità gestionali

Parametro 1 livello di discrezionalità

Il parametro considera che tanto è maggiore la discrezionalità del dirigente nel gestire i processi di competenza tanto maggiori sono le responsabilità.

In sostanza sono stati individuati tre livelli di discrezionalità, alta, media e minima, sulla base del livello di formalizzazione delle procedure.

Parametro 2 budget gestito

Area Cultura

Scheda per la pesatura delle posizioni dirigenziali

Il parametro misura il budget assegnato con bilancio e il PEG.

Parametro 3 rapporto con soggetti esterni all'ente.

Attribuzione della retribuzione di posizione in relazione al punteggio conseguito.

Fascia	Punteggio	Retribuzione
1)	meno 40	Fascia A
2)	Da 40 a 55	Fascia B
3)	tra 56 e 70	Fascia C
4)	tra 71 e 85	Fascia D
5)	oltre 85	Fascia E