IUSS
Scuola Universitaria Superiore Pavia

Ipotesi accordo sul modello, criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

Premesso
Che l'art. 25, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che "la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici";

Che l'art. 2, comma 1 lettera o), della L. 240/2010 attribuisce al Direttore Generale, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo;

Quanto definito dallo Statuto di Ateneo all'art. 14, con particolare riferimento alle prerogative attribuite al Direttore Generale;

Che l'art. 75 del CCNL 16.10.2008 stabilisce che le Amministrazioni conferiscono al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse ovvero funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione;

Che, analogamente, l'art. 91 del CCNL suddetto stabilisce che le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini dell'attribuzione di tali posizioni, funzioni e responsabilità;

Che il modello di pesature applicato nel 2023 non risulta essere più soddisfacente a causa dell'amento di complessità della struttura organizzativa della Scuola;

Che con Determina del Direttore generale n. 222/2023, aggiornata con Determina n. 31/2024 sono stati attribuiti incarichi ai sensi dell'art. 75 e 91;

Che l'art. 92 comma 8 del CCNL18.01.2024 stabilisce che fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità) e all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità) i rispettivi incarichi in essere continuano ad essere retribuiti sulla base delle indennità definite in applicazione del precedente CCNL CCNL 16.10.2008;

Che il Direttore Generale ha presentato alla controparte il modello di pesatura delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche nella riunione del 12 marzo 2024;

che risulta necessario procedere alla definizione modello di pesatura delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche;

VISTE le premesse, le Delegazioni trattanti stabiliscono quanto segue:

Art. 1 – Ambito di applicazione e decorrenza
Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
Il presente Accordo si applica al personale di categoria B,C,D titolare di incarico di responsabilità ai sensi dell'art. 91 16.10.2008 al personale di categoria EP titolare di incarico ai sensi dell'art. 75 del CCNL 16.10.2008, fino alla definizione, ai sensi dell'art. 92 comma 8 del CCNL18.01.2024, in sede di contrattazione

integrativa, della nuova disciplina di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità) e all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità) .
Gli effetti economici derivanti dalle disposizioni disposte dal presente Accordo decorreranno dal 1.01.2024 per la remunerazione degli incarichi assegnati con determina del direttore generali nel corso del 2024 e fino alla definizione della nuova disciplina in materia di incarichi prevista dal CCNL del 18.01.2024.
I contenuti del presente documento potranno essere aggiornati in coerenza con i cambiamenti organizzativi e con la possibilità di riconoscere nuove professionalità, nel rispetto delle risorse disponibili sui Fondi del trattamento accessorio, e saranno oggetto di confronto tra le Parti.

Art 2. Principi generali e obiettivi
Il modello di pesatura delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche, contenuto in questo documento, tiene conto delle finalità istituzionali della Scuola e del conseguente modello organizzativo e retributivo del personale e si ispira ai seguenti princìpi condivisi:
- Oggettività dei fattori e dei criteri di pesatura
- Adeguata numerosità dei fattori di pesatura
- Equità e indipendenza del modello

Il suo obiettivo è il collegamento della retribuzione di posizione e risultato del personale EP e dell'indennità di responsabilità per le posizioni organizzative e funzione specialistiche per il personale B, C, D ad una metodologia di valutazione del livello di complessità e di responsabilità connesse a ciascuna posizione di lavoro. 2
Il modello consente, quindi, di:
- fare riferimento al contenuto di ciascuna posizione organizzativa e funzione specialistica della struttura tecnico amministrativa della Scuola, in termini di scopo e aree di responsabilità;
- definire e mantenere sempre aggiornata una mappa di tutte le posizioni e funzioni, pesandole in una scala di valori commisurati al loro contenuto, indipendentemente dalle caratteristiche possedute dal potenziale titolare delle stesse;
- individuare e valutare le competenze e le caratteristiche necessarie per ricoprire ogni singola posizione e funzione ed il loro livello di approfondimento.

Art 3. Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche
Ai sensi del CCNL 16.10.2008, per le parti ancora vigenti ed in particolare gli artt. 75 e 91, le tipologie di incarichi di responsabilità in essi previsti sono i seguenti e sono ed oggetto di pesatura secondo il presente modello:
- Posizione Organizzativa (PO) (attribuibile a personale di categoria EP): Responsabile di Area;
- Posizione Organizzativa (PO) (attribuibili a personale di categoria D): Responsabile di Unità Organizzativa (UO);
- Funzione Specialistica (FS) (attribuibili a personale di categoria D e C): Professional

Art 4. Metodologia e criteri generali di pesatura per la graduazione degli incarichi di responsabilità
Il metodo di analisi e graduazione degli incarichi di responsabilità si fonda sulla logica organizzativa secondo cui per ogni posizione e funzione specialistica esistono dei fattori di valutazione che consentono la pesatura e valorizzazione, anche economica, delle responsabilità collegate.
Il modello consente di assegnare un valore a ciascuna posizione di lavoro della struttura organizzativa della Scuola, prescindendo dalla persona destinata a ricoprirla.
L'oggettività, equità ed indipendenza del modello sono pienamente coerenti con i dettami contrattuali, con particolare riferimento ai criteri per la graduazione delle indennità ex art. 91 CCNL. Nel concreto, vengono presi in considerazione i 6 parametri descritti nel seguito. A ciascuno dei 6 parametri presi in considerazione viene attribuito un valore massimo teorico di 6000 punti. Alcuni parametri sono suddivisi in sotto parametri; in quel caso i sotto parametri sono tutti quantificati in ugual misura, con un punteggio massimo proporzionale

(es. se sono previsti 2 sotto parametri, ciascuno di essi pesa il 50% e a ciascuno di essi viene assegnato un punteggio massimo teorico di 3000 punti).
Per ciascun parametro o sotto parametro sono individuate delle gradazioni (su tre, quattro gradazioni: A. B. C. D.) alle quali corrisponde un punteggio linearmente distribuito.
Al successivo articolo 4 è definito il peso, sul punteggio finale, di ciascun parametro per ripotare il valore massimo teorico a 6000 punti.

PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DELLE INDENNITA PER IL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Parametro I. Competenze e professionalità
Questo parametro identifica il livello di profondità di conoscenze e competenze necessario alla posizione per poter svolgere le attività assegnate nonché alle esigenze di aggiornamento del bagaglio di conoscenze. Contempla inoltre le caratteristiche di flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire la posizione.

a) Competenze e conoscenze (peso: 50% di Parametro I)

		Punteggio
A	Base: Processi ed attività ordinarie gestione di processi ed attività preordinate o a carattere routinario). I compiti da svolgere, implicano l'utilizzo delle medesime conoscenze richiedono un basso sforzo per la loro integrazione e gestione	1000
B	Medie: Processi ed attività mediamente complessi (gestione di processi che prevedono il coordinamento con altre strutture, interne ed esterne, o che richiedono competenze specifiche). 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	2000
C	Alte/Specialistiche: Processi ed attività complessi (gestione di processi innovativi che richiedono adeguate attività di pianificazione, programmazione e controllo o che richiedono una specifica competenza professionale certificata). I compiti da svolgere implicano l'utilizzo di ambiti conoscitivi diversi, richiedendo uno sforzo elevato per la loro integrazione e gestione e un aggiornamento costante	3000

3

b) Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento (flessibilità) (peso: 50% di Parametro I)
Questo fattore esprime la tempestività di reazione ai cambiamenti e alle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento della posizione e la conseguente necessità di aggiornamento. Si declina su questa scala

		Punteggio
A	Base: sono sufficienti le conoscenze acquisite, con mantenimento periodico	1000
B	Media: capacità di adattare le proprie conoscenze ed esperienze al problema, ricercando soluzioni nuove, approfondendo conoscenze omogenee a quelle possedute (aggiornamenti periodici).	2000
C	Alta/Specialistica: capacità di adattare le proprie conoscenze ed esperienze al problema, ricercando soluzioni nuove e approfondendo conoscenze differenti da quelle possedute (aggiornamenti frequenti anche al di fuori di ambiti noti)	3000

Parametro II. Complessità organizzativa della struttura

Questo parametro si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare, nella varietà dei problemi da risolvere e nell'ampiezza delle soluzioni prospettabili, anche in relazione alla complessità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni alla Scuola. I fattori di valutazione indagano come la posizione si relaziona con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture.

a) Risorse umane di cui la PO è Responsabile (peso: 50% di Parametro II)

	Uguale o maggiore di 4	Uguale o maggiore di 8	Uguale o maggiore di 12	Uguale o maggiore di 16
Punteggio	500	1000	2000	3000

Le numerosità sono valutate al momento del conferimento dell'incarico.

b) Interim di responsabilità di U.O. assegnati (peso: 50% di Parametro II)

	Uguale o maggiore di 1	Uguale o maggiore di 2	Uguale o maggiore di 3
Punteggio	1500	2250	3000

Parametro III. Complessità delle attività gestite

Questo parametro identifica la complessità di attività delegate e gestite dalla posizione, considerando sia aspetti di contenuto tipicamente specialistico, sia aspetti gestionali e di coordinamento di processi complessi (ruoli organizzativi).

a) Processi coordinati (peso: 33% di Parametro III)

		Punteggio
A	Gestione processi interni operativi	666,7
B	Coordinamento processi interni ed esterni	1333,3
C	Coordinamento processi diversificati interni ed esterni associati ad alta responsabilità anche di interesse della Scuola	2000

b) Risorse tecnologiche gestite (peso: 33% di Parametro III)

		Punteggio
A	Gestione diretta di risorse tecnologiche a bassa complessità (per valore e numerosità)	666,7
B	Gestione diretta di risorse tecnologiche a media complessità (per valore e numerosità)	1333,3
C	Gestione diretta di risorse tecnologiche ad alta complessità (per valore e numerosità) o di Scuola/interdipartimentali	2000

c) Ulteriori incarichi o nomine (peso: 33% di Parametro III)

		Punteggio
A	Almeno 1	1000
B	Almeno 2	2000

Parametro IV. Responsabilità formale e autonomia decisionale

		Punteggio
A	Svolgimento di funzioni di supporto o coordinamento senza assunzione di responsabilità formale e diretta e assenza di poteri di spesa	3000
B	Limitata responsabilità formale e diretta degli atti adottati, assenza di poteri di spesa	4500
C	Piena responsabilità formale e diretta degli atti di competenza adottati, comprensivi del potere di spesa	6000

Parametro V. Responsabilità e Rischio

		Punteggio
A	Gestione di processi a basso rischio di impatto finanziario-legale	500
B	Gestione di processi a basso-medio rischio di impatto finanziario -legale	1000
C	Gestione di processi a medio-alto rischio di impatto finanziario-legale	2000
D	Gestione di processi ad alto rischio di impatto finanziario -legale	3000

		Punteggio
A	Gestione di processi a basso rischio corruttivo	500
B	Gestione di processi a basso – medio rischio corruttivo	1000
C	Gestione di processi a medio rischio corruttivo	2000
D	Gestione di processi ad alto rischio corruttivo	3000

Parametro VI. Responsabilità e livello di impatto della attività gestite

		Punteggio
A	Basso (l'attività svolta ha un impatto prevalentemente interno al funzionamento dell'Ateneo)	2000
B	Medio (l'attività svolta contribuisce in maniera adeguata al raggiungimento degli obiettivi istituzionali ed alla reputazione dell'Ateneo; l'attività svolta ha ad oggetto il controllo e monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi, compresi quelli ministeriali obiettivi per lo sviluppo del sistema universitario)	4000
C	Alto (l'attività svolta contribuisce in maniera rilevante al raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance di Ateneo, anche ai fini dell'erogazione della quota premiale del FFO e di altre fonti di finanziamento)	6000

IUSS
Scuola Universitaria Superiore Pavia

PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DELLE INDENNITA PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D

Parametro I. Competenze e professionalità

Questo parametro identifica il livello di profondità di conoscenze e competenze necessario alla posizione per poter svolgere le attività assegnate nonché alle esigenze di aggiornamento del bagaglio di conoscenze. Contempla inoltre le caratteristiche di flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire la posizione.

a) Competenze e conoscenze (peso: 50% di Parametro I)

		Punteggio
A	Base: corretta alfabetizzazione e conoscenza, anche se non particolarmente approfondita, di specifiche discipline specialistiche e di particolari attrezzature non di uso comune, ma non particolarmente complesse.	1000
B	Medie: conoscenza approfondita di specifiche discipline o utilizzo di tecnologie particolarmente complesse.	2000
C	Alte/Specialistiche: conoscenza approfondita di molteplici discipline o della teoria con competenze che sottendono l'uso, l'applicazione e l'impostazione di metodologie, modelli o strumentazioni complesse.	3000

b) Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento (flessibilità) (peso: 50% di Parametro I)

Questo fattore esprime la tempestività di reazione ai cambiamenti e alle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento della posizione e la conseguente necessità di aggiornamento. Si declina su questa scala

		Punteggio
A	Base: sono sufficienti le conoscenze acquisite, con mantenimento periodico	1000
B	Media: capacità di adattare le proprie conoscenze ed esperienze al problema, ricercando soluzioni nuove, approfondendo conoscenze omogenee a quelle possedute (aggiornamenti periodici).	2000
C	Alta/Specialistica: capacità di adattare le proprie conoscenze ed esperienze al problema, ricercando soluzioni nuove e approfondendo conoscenze differenti da quelle possedute (aggiornamenti frequenti anche al di fuori di ambiti noti)	3000

Parametro II. Complessità organizzativa della struttura

Risorse umane di cui la PO è Responsabile

	Nessuna	Tra 1 e 2	Tra 3 e 4	Uguale o maggiore di 5
Punteggio	0	2000	4000	6000

Le numerosità sono valutate al momento del conferimento dell'incarico.

Parametro III. Complessità delle attività gestite

Questo parametro identifica la complessità di attività delegate e gestite dalla posizione, considerando sia aspetti di contenuto tipicamente specialistico, sia aspetti gestionali e di coordinamento di processi complessi (ruoli organizzativi) sia indicatori economici connessi alle attività (proventi progettuali per posizioni dedicate a tali attività).

a) Processi coordinati (peso: 33% di Parametro III)

		Punteggio
A	Gestione processi interni operativi	666,7
B	Coordinamento processi interni ed esterni	1333,3
C	Coordinamento processi diversificati interni ed esterni associati ad alta responsabilità anche di interesse della Scuola	2000

b) Risorse tecnologiche gestite (peso: 33% di Parametro III)

		Punteggio
A	Gestione diretta di risorse tecnologiche a bassa complessità (per valore e numerosità)	666,7
B	Gestione diretta di risorse tecnologiche a media complessità (per valore e numerosità)	1333,3
C	Gestione diretta di risorse tecnologiche ad alta complessità (per valore e numerosità) o di Scuola/interdipartimentali	2000

c) Complessità di processi, attività e compiti (peso: 33% di Parametro III)

		Punteggio
A	Processi ed attività ordinarie (gestione di processi ed attività preordinate o a carattere routinario). I compiti da svolgere, implicano l'utilizzo delle medesime conoscenze richiedono un basso sforzo per la loro integrazione e gestione	666,7
B	Processi ed attività mediamente complessi (gestione di processi che prevedono il coordinamento con altre strutture, interne ed esterne, o che richiedono competenze specifiche). 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	1333,3
C	Processi ed attività complessi (gestione di processi innovativi che richiedono adeguate attività di pianificazione, programmazione e controllo o che richiedono una specifica competenza professionale certificata). I compiti da svolgere implicano l'utilizzo di ambiti conoscitivi diversi, richiedendo uno sforzo elevato per la loro integrazione e gestione e un aggiornamento costante	2000

7

Parametro IV. Innovazione richiesta alla posizione

Questo parametro identifica le caratteristiche di innovatività di procedure e attività che la posizione è chiamata ad utilizzare.

		Punteggio
A	Attività omogenee di media complessità interne ed esterne supportate da procedure automatizzate	3000
B	Attività non standardizzate e complesse che richiedono adattamenti continui	4500
C	Attività di tipo specialistico e/o di impostazione progetti e pianificazione strategica per la Scuola che richiedono creatività e innovazione tecnologica ed organizzativa	6000

Parametro V. Trasversalità della posizione

Questo parametro identifica le caratteristiche del ruolo della posizione all'interno dell'organizzazione, in tema di trasversalità delle attività.

		Punteggio
A	Relazioni prevalentemente interne alla propria unità organizzativa	1500
	Relazioni anche esterne alla propria struttura	3000
C	Relazioni con più unità organizzative anche esterne alla propria struttura con funzioni di coordinamento formalizzato	4500
D	Coordinamento di più unità organizzative anche esterne alla propria struttura con responsabilità di progetti e attività trasversali e strategiche	6000

Parametro VI. Responsabilità della posizione

Questo parametro rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso ai livelli di responsabilità, quali: responsabilità civili, amministrative, disciplinari, rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati. Impatto e rilievo esterno delle decisioni anche in termini di reputazione dell'Ente.

		Punteggio
A	Minima e/o Contributoria: la posizione ha effetti poco rilevanti in termini di responsabilità, impatto, rischio, in quanto non di diretta influenza, contribuisce a decisioni, procedimenti, atti e realizzazioni la cui responsabilità è di altri	2000
B	Condivisa: la posizione influenza significativamente gli ambiti di altrui responsabilità, condividendo decisioni e/o atti e/o realizzazioni rispetto a quelli finali formalmente dipendenti da altri	4000
C	Diretta: ha responsabilità diretta ed esclusiva sui processi della struttura di appartenenza	6000

Pesi per l'assegnazione del punteggio complessivo

Ciascuno dei 6 parametri sopra descritti ha un peso così rappresentato:

		PESO	
I	Competenze e professionalità	15%	
II	Complessità organizzativa della struttura	15%	
III	Complessità delle attività gestite	Posizione Organ. 25%	Funzione Spec. 15%
IV	Innovazione richiesta alla posizione	Posizione Organ. 15%	Funzione Spec. 25%
V	Trasversalità della posizione	15%	
V	Responsabilità della posizione	15%	

Art 6. Matrice economica di pesatura degli incarichi di responsabilità

Sulla base del punteggio ottenuto secondo la metodologia e i criteri descritti negli art. 3 e 4. ciascuna posizione viene poi correlata con la rispettiva retribuzione di posizione/indennità di responsabilità/funzione specialistica (art. 76 CCNL 16.10.2008 e s.m.i. per il personale EP; art. 91 CCNL 16.10.2008 per il personale di categoria BCD), secondo la matrice economica così strutturata:

FASCIA EP	PUNTEGGIO FINALE	IMPORTO lordo dipendente
A	≥ 5000	
B	≥ 4500	
C	≥ 4000	
D	≥ 3500	
E	≥ 3000	
F	≥ 2500	
G	≥ 2000	
H	< 2000	

FASCIA B,C,D	PUNTEGGIO FINALE	IMPORTO lordo Dipendente
A	≥ 5000	
B	≥ 4500	
C	≥ 4000	
D	≥ 3500	
E	≥ 3000	
F	≥ 2500	
G	≥ 2000	
H	< 2000	

9

Art 7. Attuazione del modello

L'attuazione del modello consiste nella valutazione della collocazione di ogni posizione nelle diverse gradazioni di ciascun parametro e sotto parametro.

In prima applicazione il modello viene attuato dal Direttore Generale, con successivo provvedimento, con riferimento al sistema organizzativo attualmente vigente.

La pesatura degli incarichi è riportata nei singoli provvedimenti di conferimento degli stessi.

Art 8. Disposizioni finali

I contenuti del presente documento potranno essere aggiornati in coerenza con i cambiamenti organizzativi e con la possibilità di riconoscere nuove professionalità, nel rispetto delle risorse disponibili sui Fondi del trattamento accessorio.

La Delegazione di Parte pubblica costituita nelle persone di:

Giuseppe Conti [redacted]

Direttore Generale

Francesca Barone [redacted]

IUSS
Scuola Universitaria Superiore Pavia

Responsabile Area Risorse Umane, Affari generali e Servizi

e

la Delegazione di Parte sindacale costituita nelle persone di:

Giampietro Santinelli Maffi

[redacted]

FLC CGIL

Giuseppe Girone

[redacted]

CISL FSUR

Letto, firmato e sottoscritto.

Pavia, 19/06/2024