

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata "Conciliazioni e provvedimenti temporanei", istituita nell'ambito della "Struttura amministrativa di supporto al Comitato regionale per le Comunicazioni (Corecom)".

GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
FATTORE	INDICATORE	PUNTEGGIO	
		Attribuibile	Attribuito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (MAX 36 PUNTI)	Complessità nel coordinamento e/o gestione delle attività, processi e procedimenti	Media: 3	6
		Rilevante: 6	
		Elevata: 9	
	Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con utenti	Media: 3	6
		Rilevante: 6	
		Elevata: 9	
	Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze	Media: 3	3
		Rilevante: 6	
		Elevata: 9	
	Complessità del contesto di riferimento	Media: 3	6
		Rilevante: 6	
		Elevata: 9	
RESPONSABILITA' (MAX 40 PUNTI)	Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile	Media: 4	10
		Rilevante: 7	
		Elevata: 10	
	Autonomia decisionale	Media: 4	7
		Rilevante: 7	
		Elevata: 10	
	Complessità decisionale	Media: 4	10
		Rilevante: 7	
		Elevata: 10	
	Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza	Media: 4	7
		Rilevante: 7	
		Elevata: 10	
PROFESSIONALITA' (MAX 24 punti)	Grado di esperienza professionale richiesta	Media: 4	6
		Rilevante: 6	
		Elevata: 8	
	Aggiornamento necessario	Media: 4	8
		Rilevante: 6	
		Elevata: 8	
	Grado di conoscenze e competenze richiesto	Media: 4	6
		Rilevante: 6	
		Elevata: 8	
TOTALE		100	75
FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:			
<input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA			

Descrizione parametri:

1. Fattore Complessità organizzativa:

a. Complessità nel coordinamento delle attività, processi e procedimenti:

si valuta in relazione alla difficoltà nel coordinare e/o gestire i processi e i procedimenti, in considerazione del livello di eterogeneità e specializzazione delle fasi in cui si articolano le attività;

b. Numerosità e complessità delle relazioni con le diverse strutture del Consiglio e/o con altre istituzioni/enti e/o con gli utenti:

si valuta in relazione alla: 1) complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni; 2) livello di impegno richiesto nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri uffici e con gli organi di indirizzo politico; 3) numero di contatti con l'utenza (interna ed esterna), tramite mail, telefonate ed incontri;

c. Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze:

la variabilità si valuta in relazione a: 1) grado di diversificazione dei procedimenti assegnati alla posizione; 2) grado di standardizzazione delle attività (ripetitive/non ripetitive); più le attività sono ripetitive più basso sarà il punteggio attribuito; il rispetto delle scadenze si valuta considerando la periodicità e la perentorietà delle stesse;

d. Complessità del contesto di riferimento:

si valuta in relazione a: 1) livello di specializzazione richiesto per la comprensione del contesto di riferimento; 2) frequenza con cui muta dal punto di vista normativo, tecnologico ed organizzativo.

2. Fattore Responsabilità:

a. Grado di esposizione al rischio di responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile:

si valuta in relazione alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi;

b. Autonomia decisionale:

si valuta in relazione alla frequenza con cui alla posizione viene richiesto di prendere decisioni rilevanti per le attività svolte all'interno della struttura di appartenenza e in relazione al grado di discrezionalità presente nei procedimenti amministrativi assegnati;

c. Complessità decisionale:

si valuta in relazione al grado di difficoltà riscontrato nella formulazione della decisione da prendere per la soluzione di problemi o nella scelta delle modalità di esecuzione delle attività, di processi e procedimenti;

d. Ruolo rispetto alle competenze, obiettivi e risorse economiche della struttura di appartenenza:

si valuta in relazione a: 1) rilevanza dell'attività dalla stessa svolta e dei risultati richiesti per il raggiungimento degli obiettivi del Servizio; 2) entità presunta delle risorse economico-finanziarie assegnate annualmente alla posizione;

3. Fattore Professionalità:

a. Grado di esperienza professionale richiesta:

si valuta la tipologia, variabilità e complessità delle esperienze professionali necessarie per ricoprire in maniera adeguata la posizione, nonché l'esperienza specifica nel settore professionale necessaria a ricoprire adeguatamente la posizione;

b. Aggiornamento necessario:

si valuta la frequenza dell'aggiornamento e formazione necessario per l'espletamento delle attività assegnate;

c. Grado di conoscenze e competenze richiesto:

si valuta il livello di conoscenze e competenze, nonché il grado di specializzazione richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.