

Scheda di graduazione della posizione organizzativa connessa alla sezione denominata "Gestione giustificativi, archivi e fascicoli del personale", istituita nell'ambito dell'Area "Gestione giuridica del personale, Procedimenti disciplinari"

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	9
		Rilevante: 6	
		Elevata: 9	
	Variabilità delle attività e rispetto delle scadenze	Media: 3	9
		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	4
		Rilevante: 7	
		Elevata: 10	
	Autonomia decisionale	Media: 4	7
		Rilevante: 7	
		Elevata: 10	
	Complessità decisionale	Media: 4	4
		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	6
		Rilevante: 6	
		Elevata: 8	
	Grado di conoscenze e competenze richiesto	Media: 4	6
		Rilevante: 6	
		Elevata: 8	
TOTALE		100	70
<p>FASCIA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:</p> <p><input type="checkbox"/> PRIMA <input checked="" type="checkbox"/> SECONDA <input type="checkbox"/> TERZA</p>			

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.