

<p style="text-align: center;">QUADRO "A" individuazione e descrizione degli ELEMENTI DI VALUTAZIONE distinti e raggruppati in tre separati ordini parametrici</p>
--

Premessa esplicativa

Il presente Quadro "A" contiene l'individuazione e la descrizione degli elementi di valutazione specificativi dei tre "macroelementi" di giudizio genericamente indicati nell'art. 101 del Regolamento, di seguito sinteticamente richiamati: *collocazione nella struttura*, *complessità organizzativa* e *responsabilità gestionali interne ed esterne*. Gli elementi rappresentati risultano suddivisi e raggruppati in tre corrispondenti "ordini parametrici". In particolare:

- **ordine A.1:** vi sono ricompresi gli elementi connessi alla **collocazione nella struttura**, in funzione dell'allocazione organigrammatica della posizione direttiva, del relativo livello di apicalità - o meno - e della dimensione gestita;
- **ordine A.2:** vi sono racchiusi gli elementi connessi alla **complessità organizzativa**, intesa, *latu sensu*, quale espressione delle criticità organizzativo-funzionali e del livello di professionalità richiesto;
- **ordine A.3:** vi sono elencati gli elementi connessi alla **responsabilizzazione del ruolo**, anche con riferimento alle attività fiduciarmente delegabili alla posizione direttiva.

A.1

Ordine degli elementi
connessi alla
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

A.1.1

Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente

Indica l'allocazione della posizione direttiva nell'ambito organigrammatico dell'Ente, con riferimento sia al livello di apicalità rivestito, sia alla natura dei compiti (finali o strumentali) e delle attribuzioni (di line o di staff).

* * *

Esprime l'obiettivo "spessore strutturale" della posizione nel contesto dello sviluppo organizzativo dell'Ente.

A.1.2

Posizioni di sovraordinazione cui rispondere

Individua il livello gestionale (politico o tecnico) cui la posizione risulta gerarchicamente o funzionalmente sottordinata.

* * *

Esprime il "grado di elevazione" del ruolo rivestito nell'ambito dell'assetto gestionale dell'Ente.

A.1.3

Personale funzionalmente assegnato

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale (rappresentata dalle rispettive qualifiche funzionali d'iscrizione).

* * *

Esprime, in termini quali-quantitativi, il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane.

A.1.4

Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione direttiva nell'azione strategica dell'Ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate, nell'ambito dell'azione medesima.

** * **

Esprime il livello di riferibilità, alla posizione esaminata, di complessivi o speciali risultati tecnico-funzionali, a fronte della più o meno ampia gestione di "spazi tattici".

A.1.5

Complessità del sistema interrelazionale gestito

Determina la complessità dell'articolazione funzionale ed organizzativa della struttura gestita, in relazione all'attività di coordinamento e di composizione necessaria tra le professionalità e le risorse in genere a disposizione ed in funzione del livello di rilevanza strategica del ruolo e delle esigenze di interrelazione con altri organi istituzionali.

** * **

Esprime lo spessore di difficoltà che la posizione implica nella composizione dei fattori produttivi, nonché dei diversificati interessi e rapporti involti a livello istituzionale.

funzione dell'operatività degli organi istituzionali.

A.2

Ordine degli elementi
connessi alla

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

A.2.1

Attività intersettoriali gestite

*Delinea il grado di coinvolgimento della
posizione direttiva in attività multisettoriali,
con effetto esterno o interno.*

* * *

*Esprime il livello di polivalenza (esterna o interna)
necessario per l'assolvimento delle attribuzioni connesse alla
posizione, in termini professionali, organizzativi,
gestionali, funzionali, cognitivi.*

A.2.2

Livelli di coordinamento diretto

*Specifica la complessità della gestione diretta delle
risorse umane a disposizione, segnatamente per quanto attiene
al relativo livello di professionalizzazione ed alla quantità e
tipologia delle funzionalità espresse.*

* * *

*Esprime il grado di complessità richiesto,
dalla posizione, nel diretto coordinamento funzionale
delle posizioni professionali immediatamente sottordinate
(in line o in staff), o, comunque,
di immediata direzione.*

A.2.3

Attività vincolata (nell'an e/o nel *quid*) e sua valutazione in termini percentuali rispetto alla complessiva attività assoluta

*Rileva il grado di predefinizione degli assolvimenti di
competenza della posizione e dei relativi aspetti contenutistici o
percorsi procedurali attuativi, comportante corrispondente riduzione della
complessità determinativa ed organizzativa dell'attività di competenza. Trattasi di
elemento speculare rispetto
a quello descritto, di seguito, sub A.2.4.*

* * *

*Esprime il livello di "rigidità" della gestione,
in termini di facoltà optive.*

A.2.4

Strumenti di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni

*Riferisce gli apporti organizzativi necessari alla
struttura gestita, con riguardo sia alla loro complessità, sia
alla loro eventuale straordinarietà.*

* * *

*Esprime il livello di complessità strumentale di tipo
organizzativo e delle relative cognizioni gestionali necessari per l'assolvimento
attributivo di posizione.*

A.2.5

Complessità organizzativa della struttura gestita

*Sottolinea, in termini quali-quantitativi, la presenza, nella struttura
di preposizione, di centri decisionali dotati di elevato grado di autonomia
determinativa, anche con riferimento all'eventuale
eterogeneità delle competenze loro assegnate.*

* * *

*Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di
ambiti determinativi propri, sia sotto il profilo quantitativo (numerico),
sia sotto quello qualitativo (professionalità, eterogeneità,
autonomia decisionale, specializzazione).*

A.2.6

Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza

*Osserva il livello di specializzazione richiesto
nelle cognizioni rilevate sub A.2.8.*

* * *

*Esprime il grado di conoscenze professionali e la
relativa traduzione funzionale che la posizione richiede
per l'assolvimento delle attribuzioni.*

A.2.7

**Grado di attendibilità necessario
per l'assolvimento dell'attività pianificatoria**

Indica il livello di precisione richiesto nella performance, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni erogate.

* * *

Esprime il range di scarto tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa.

A.2.8

Grado di delegificazione nel contesto d'intervento governato

Individua, in termini percentuali, il livello di delegificazione delle materie curate nell'ambito operativo assegnato alla posizione direttiva: a più elevata delegificazione - comportante, in capo al dirigente, autonomo impegno disciplinatorio delle attività di competenza - corrisponde un'incrementale valutazione del ruolo rivestito. Si veda, a complemento, il successivo elemento valutativo sub A.2.14.

* * *

Esprime il profilo d'ampiezza dell'intervento disciplinatorio richiesto, alla posizione, in carenza di ambiti normati.

A.2.9

Attività d'equipe (funzioni necessarie): tipologia

Delinea l'intensità e la qualità dell'attività di gruppo, necessariamente svolta in funzione dei compiti assegnati.

* * *

Esprime il livello di impegno richiesto, alla posizione direttiva, nella gestione dei "collettivi professionali".

A.2.10

**Indice di variazione del contesto disciplinatorio,
inerente all'ambito di gestione, nel medio-lungo periodo**

Definisce il grado di evoluzione della disciplina giuridica che governa le attività assegnate alla posizione direttiva, misurato nel

medio-lungo periodo (triennio-quinquennio), con valori espressi da 100 a 200, assunto 100 quale indice di contesto sostanzialmente immutato e/o immutabile nel periodo di riferimento.

** * **

Esprime l'indice di "velocizzazione" della trasformazione del contesto giuridico d'intervento nel quale si colloca la posizione, apprezzato nel medio-lungo periodo.

A.2.11

Indice di variazione dei profili organizzativi nel lungo periodo

Apprezza il grado di trasformazione dei processi e degli strumenti organizzativi propri delle attività assegnate alla posizione direttiva, misurato nel lungo periodo (quinquennio), con valori espressi da 100 a 200, assunto 100 quale indice di contesto sostanzialmente immutato e/o immutabile nel periodo di riferimento.

** * **

Esprime il rapporto di "velocizzazione" delle modificazioni organizzative proprie dell'ambiente operativo inerente alla posizione, valutato nel lungo periodo.

A.2.12

Competenze professionali di elevatissima specializzazione richieste nell'ambito d'intervento

Sottolinea il grado della professionalizzazione specialistica richiesta, in termini percentuali, per il compiuto e regolare assolvimento dei compiti assegnati alla posizione direttiva.

** * **

Esprime lo spessore professionale di profilo particolarmente rilevante necessario per l'assolvimento delle attribuzioni proprie della posizione direttiva.

A.3

Ordine degli elementi
connessi alle

RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE

A.3.1

Responsabilità verso l'esterno

Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione direttiva nell'azione svolta verso l'esterno.

* * *

Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni all'Ente.

A.3.2

Responsabilità verso l'interno

Monitora i profili di responsabilità, tipologicamente distinti, cui risulta esposta la posizione direttiva nell'azione svolta verso l'interno.

* * *

Esprime l'intensità del sistema di responsabilizzazione interna all'Ente, che presidia la posizione.

A.3.3

Livello di autonomia strategica nei riguardi del livello politico

Focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione proprio della posizione direttiva, avuto riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati e dalle direttive impartite dagli organi politici dell'Amministrazione.

* * *

Esprime il livello di discrezionalità tecnica proprio del ruolo rivestito, in termini di "spazio" rimesso alle facoltà optive della posizione.

A.3.4

Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione

Specifica la complessità tecnica ed il contenuto tipico determinativo degli atti monocratici di competenza della posizione direttiva.

* * *

Esprime il profilo qualitativo dell'attività determinativa tipicizzata della posizione.

A.3.5

Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G.

E' costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di bilancio assegnati, con delega o con il Piano Esecutivo di Gestione, al governo della posizione direttiva.

* * *

Esprime il "peso" gestionale riguardato sotto un profilo meramente quantitativo degli interventi (o capitoli) amministrati dalla posizione.

A.3.6

Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su P.E.G.

E' determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie allocate nei capitoli (o interventi) di cui sub A.3.6.

* * *

Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa (rectius: d'intervento) svolte nell'ambito della posizione direttiva.