

**IUSS**

Scuola Universitaria Superiore Pavia

**Determina n. \*/2025**

\*n. della registrazione di protocollo riportato nei metadati del sistema di protocollo informatico Titulus

**Oggetto:**

Modello attuativo della Matrice Economica di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche per l'Area dei Funzionari - aggiornamento

**Pubblicato all'Albo della Scuola**

**Area:** Risorse Umane, Affari Generali e Servizi

**IL DIRETTORE GENERALE**

Visto il d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. recante "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Vista la L. 190/2012;

Vista la legge 240/2010 riguardante "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";

Visto il vigente Statuto della Scuola Universitaria Superiore IUSS Pavia;

Visto il Regolamento generale della Scuola;

Visto il CCNL comparto Università del 18.01.2024 e in particolare gli articoli 87 e 88;

Visto l' "Accordo integrativo sul modello di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative della Scuola IUSS" sottoscritto in data 18 febbraio 2025 tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale;

Visto il Piano di programmazione triennale 2025-2027;

Visto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 adottato dalla Scuola;

Vista la Determina del Direttore generale n. 111/2024 con la quale è stato definito il Modello attuativo della Matrice Economica di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche;

Considerato che è necessario aggiornare il Modello attuativo della Matrice Economica di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche per adeguare il modello agli incarichi previsti dal CCNL18.01.2024 all'articolo 87;

Viste la Determina del Direttore generale n. 9/2025 con la quale sono stati attribuiti incarichi di responsabilità e di funzioni specialistiche al personale dell'Area dei Funzionari;

Considerata la necessità di definire la graduazione delle indennità per dell'Area dei Funzionari affidatario di incarichi e posizioni organizzative connesse, al fine di definire la matrice economica di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative dello IUSS di cui al nuovo modello organizzativo;

**DETERMINA**

Scuola Universitaria Superiore IUSS

Palazzo del Broletto - Piazza della Vittoria, 15 - 27100 Pavia  
(Italy) Tel: +39 0382 375811 - Fax: +39 0382 375899 - E-mail: info@iusspavia.it

[www.iusspavia.it](http://www.iusspavia.it)



# IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

## **Art 1. 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 principi 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 dell'indennità di responsabilità per le posizioni organizzative e funzione specialistiche per il personale dell'Area dei Funzionari ad una metodologia di valutazione del livello di complessità e di responsabilità connesse a ciascuna posizione di lavoro.

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 2. Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche**

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) (attribuibili a personale dell'Area dei Funzionari: Responsabile di Unità Organizzativa (UO));
- Funzione Specialistica (FS) (attribuibili a personale dell'Area dei Funzionari).

## **Art 3. 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 ricoprirlo.

L'oggettività, equità ed indipendenza del modello sono pienamente coerenti con i dettami contrattuali. 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.

E' definito il peso, sul punteggio finale, di ciascun parametro per riportare il valore massimo teorico a 6000 punti.

## **PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DELLE INDENNITA' PER IL PERSONALE DELL'AREA DEI**



## FUNZIONARI

### **Parametro I. Competenze e professionalità (max 6000 punti)**

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**

Scuola Universitaria Superiore IUSS

Palazzo del Broletto · Piazza della Vittoria, 15 · 27100 Pavia  
(Italy) Tel: +39 0382 375811 · Fax: +39 0382 375899 · E-mail:  
info@iusspavia.it



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

**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
B	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:

a	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 5. 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 dell'indennità di responsabilità/funzione specialistica, secondo la matrice economica così strutturata:

FASCIA FUNZIONARI- INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	PUNTEGGIO FINALE	IMPORTO Lordo Dipendente
A	≥ 5000	3.000,00 €
B	≥ 4500	2.800,00 €
C	≥ 4000	2.600,00 €
D	≥ 3500	2.400,00 €
E	≥ 3000	2.200,00 €
F	≥ 2500	2.000,00 €
G	≥ 2000	1.800,00 €
H	< 2000	1.600,00 €

FASCIA FUNZIONARI- FUNZIONI SPECIALISTICHE	PUNTEGGIO FINALE	IMPORTO Lordo Dipendente
A	≥ 5000	1.500,00 €
B	≥ 4500	1.400,00 €
C	≥ 4000	1.300,00 €
D	≥ 3500	1.200,00 €
E	≥ 3000	1.100,00 €
F	≥ 2500	1.000,00 €
G	≥ 2000	900,00 €
H	< 2000	800,00 €

**Art 6. Attuazione del modello**

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



# IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

## **Art 7. 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.

**Pavia, data del protocollo**

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Ing. Giuseppe Conti**

(Documento firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005)