

**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 - 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 agli articoli 87 e 88;

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 e al personale dell'Area delle Elevate Professionalità;

Considerata la necessità di definire la graduazione delle retribuzioni di posizione e di risultato per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità e 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**



**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 della retribuzione di posizione e risultato del personale EP e dell'indennità di responsabilità per le posizioni organizzative e funzioni 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) (attribuibile a personale di categoria EP): Responsabile di Area;
- 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 ricoprirla.

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 INDENNITÀ PER IL PERSONALE EP

### **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: 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

#### 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 operative	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**

rischio finanziario-legale

		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

rischio corruttivo

		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 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)	4000

**IUSS**

Scuola Universitaria Superiore Pavia

	universitario)	
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

**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 di posizione/indennità di responsabilità/funzione specialistica, secondo la matrice economica così strutturata:

FASCIA EP	PUNTEGGIO FINALE	IMPORTO Lordo Dipendente
A	≥ 5000	10.000,00 €
B	≥ 4500	9.500,00 €
C	≥ 4000	9.000,00 €
D	≥ 3500	8.500,00 €
E	≥ 3000	8.000,00 €
F	≥ 2500	7.500,00 €
G	≥ 2000	7.000,00 €
H	< 2000	6.500,00 €

**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.

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

**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)