



**Politecnico
di Torino**

Direttore Generale

Modello attuativo della Matrice Economica di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche al Politecnico di Torino

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” ed in particolare gli art. 16 e 17;
- 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”;
- Visti i DD.LL. 74/2021 e 75/2021;
- Visto lo Statuto del Politecnico di Torino, emanato con D.R. n. 774 del 17/07/2019 ed in particolare l’art.13;
- Visto il Regolamento Generale di Ateneo, emanato con D.R. n. 775 del 17/07/2019;
- Visto il CCNL comparto Università del 16.10.2008 per le parti ancora vigenti ed in particolare gli artt. 75, 76 (aggiornato ai sensi dell’art. 66 c. 2 del CCNL vigente) e 91;
- Visto l’ “*Accordo integrativo sul modello di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino*” sottoscritto in data 8 aprile 2021 stipulato ai sensi dei seguenti commi dell’articolo 42:
 - *comma 3), lettera f “i criteri per la determinazione delle indennità correlate all’effettivo svolgimento di attività comportanti l’assunzione di specifiche responsabilità di cui all’art. 91, commi 2 e 4 del CCNL del 16/10/2008;*
 - *comma 6, lettera f) “i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all’art. 91, comma 3, del CCNL 16/10/2008 ed alla categoria EP”;*
- Considerato il Piano strategico Polito4Impact 2018-2024;
- Considerato che il Consiglio di Amministrazione nelle sedute del:
 - 28 settembre 2021 ha approvato il documento “Mandato Rettorale 2018-2024: triennio 2021-2024. Obiettivi prioritari; e linee-guida attuative” che pone tra i principali punti di attenzione la necessità di “Attuare, operando a completamento ove già iniziata, la riorganizzazione dell’Amministrazione definendo al contempo, nell’ottica della razionalizzazione dei processi e della più efficace operatività anche internazionale, le attività e le competenze dei Distretti Dipartimentali e dell’Amministrazione Centrale, potenziandone il collegamento coordinamento e la sinergia tra strutture secondo principi di complementarietà e sussidiarietà”;
 - 22 dicembre 2021 ha condiviso il documento relativo allo stato di avanzamento lavori delle attività previste a brevissimo termine tra quelle definite nel documento sopra richiamato rispetto alle quali il processo di revisione organizzativa assume rilevanza prioritaria;
 - 26 gennaio 2022 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO) ex. DL. 80/2021 nel quale viene introdotta e descritta la macro organizzazione;



- Considerato che con DDG 136/2022 sono state emanate le “Linee organizzative dell’Amministrazione” le quali prevedono nel capitolo 8 le tempistiche di attuazione dell’intero processo di revisione organizzativa;
- Visto il DDG 235/2022 rubricato “Organizzazione dei servizi amministrativi e tecnici” che definisce i criteri di organizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell’Ateneo, l’organizzazione stessa di tali strutture, le posizioni organizzative, ivi comprese quelle dirigenziali e i criteri e le modalità di affidamento di incarichi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB), secondo le linee e i principi organizzativi generali definiti dal DDG n° 136/2022 prima richiamato;
- Considerata la necessità di definire la graduazione delle retribuzioni di posizione e di risultato per il personale di categoria EP e delle indennità per il personale di categoria B,C,D affidatario di incarichi e posizioni organizzative connesse, al fine di:
 - dare continuità alla pesatura dell’attuale quadro complessivo degli incarichi di responsabilità e di funzione specialistica, per il periodo dal 1.01.2022 e fino all’adozione del nuovo modello organizzativo secondo quanto previsto dai DDG sopra richiamati
 - consolidare/definire la matrice economica di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative del Politecnico di Torino di cui al nuovo modello organizzativo che verrà definito secondo quanto contenuto nei DDG sopra richiamati;
- Vista la DDG 480 del 23/03/2022 “Modello attuativo della Matrice Economica di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche al Politecnico di Torino” in cui era presente un refuso rispetto alle previsioni dell’accordo integrativo sul “Modello, criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al politecnico di Torino”.

DECRETA

Art 1. Principi generali e obiettivi

In coerenza con quanto previsto dai vigenti Contratti Nazionali di Lavoro, il modello di pesatura delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche, contenuto in questo documento, tiene conto delle finalità istituzionali dell’Ateneo 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
- Fattori calati sull’Ateneo, no modelliesogeni
- Applicabilità a 360°nell’Ateneo
- Equità e indipendenza del modello: stessi input=stessi output
- Riduzione del numero di fasce economiche delle indennità e intervalli economici coerenti.

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 funzione specialistiche per il personale B, C, D 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 dell’Ateneo, in termini di scopo e



Direttore Generale

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, in modo da determinare anche il grado di copertura della posizione.

Art 2. Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche

Ai sensi del CCNL 16.10.2008, per le parti ancora vigenti ed in particolare gli artt. 75 e 91, le tipologie di incarichi di responsabilità in essi previsti sono declinati nel modello organizzativo di cui al DDG 235/2022 "Organizzazione dei servizi amministrativi e tecnici" come nel seguito riportato ed oggetto di pesatura secondo il presente modello:

I livello (attribuibile a personale di categoria EP)

Posizioni Organizzative (PO)

- Responsabile strutture distaff

II livello (attribuibili a personale di categoria EP o D)

Posizioni Organizzative (PO)

- Responsabile di Servizio
- Responsabile Gestionale di Distretto
- Responsabile di Nucleo

Funzione Specialistica (FS)

- Professional

III livello (attribuibili a personale di categoria D o C)

Posizioni Organizzative (PO)

- Responsabile di Ufficio
- Responsabile di unità di staff

Funzione Specialistica (FS)

- Esperto di dominio

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 dell'Ateneo, prescindendo dalla persona destinata a ricoprirlo.

L'oggettività, equità ed indipendenza del modello sono pienamente coerenti con i dettami contrattuali, con particolare riferimento ai criteri per la graduazione delle indennità ex art. 91 CCNL. 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 o cinque gradazioni: A. B. C. D. e E.) alle quali corrisponde un punteggio linearmente distribuito.

Al successivo articolo 4 è definito il peso, sul punteggio finale, di ciascun parametro per riportare il valore massimo teorico a 6000 punti.

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



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 all'Ateneo. I fattori di valutazione indagano come la posizione si relaziona con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti ed istituzioni con cui si intrattengono rapporti.

a) Risorse umane di cui la PO è Responsabile (per Ammin. centrale) (peso: 50% di Parametro II)

	Nessuna	Tra 1 e 4	Tra 5 e 10	Tra 11 e 30	> 30
Punteggio	0	750	1500	2250	3000

b) Docenti/ricercatori afferenti al Dipartimento (per Distretti) (50%)

	Nessuno	Meno di 100	Tra 101 e 200	Tra 201 e 300	> 300
Punteggio	0	750	1500	2250	3000

Nb. a) e b) sono mutualmente esclusivi.

Le numerosità sono valutate al momento del conferimento dell'incarico.

b) Inquadramento funzionale (peso: 50% di Parametro II)

	Risponde a I II Liv .	Risponde a I I Liv.	Risponde a I Liv .	Risponde alla Direzione Generale / organo di governo
Punteggio	750	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) 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 di Ateneo	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 Ateneo/interdipartimentali	2000

c) Proventi da progetti/contratti gestiti (peso: 33% di Parametro III)

		Punteggio
A	incidenza dei proventi per attività progettuale bassa	666,7
B	incidenza dei proventi per attività progettuale media	1333,3
C	incidenza dei proventi per attività progettuale alta	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 prevalentemente interne di media complessità supportate da procedure automatizzate	1500
B	Attività omogenee di media complessità interne ed esterne supportate da procedure automatizzate	3000
C	Attività non standardizzate e complesse che richiedono adattamenti continui	4500
D	Attività di tipo specialistico e/o di impostazione progetti e pianificazione strategica per l'Ateneo 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 (anche in relazione al coordinamento di unità o strutture di Ateneo).

		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

Art 4. Pesi per l'assegnazione del punteggio complessivo

Ciascuno dei 6 parametri sopra descritti ha un peso così rappresentato:

PARAMETRO		PESO	
I	Competenze e professionalità	10%	
II	Complessità organizzativa della struttura	25%	
III	Complessità delle attività gestite	Posizione Organ. 25%	Funzione Spec. 10%
IV	Innovazione richiesta alla posizione	Posizione Organ. 10%	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 di posizione/indennità di responsabilità/funzione specialistica (art. 76 CCNL 16.10.2008 e s.m.i. per il personale EP; art. 91 CCNL 16.10.2008 per il personale di categoria BCD), secondo la matrice economica così strutturata:



FASCIA	PUNTEGGIO FINALE	IMPORTO lordo dipendete
A	≥4800	14.000 €
B	≥ 4200	12.000 €
C	≥ 3600	10.000 €
D	≥ 3200	8.000 €
E	≥ 2800	6.000 €
F	≥ 2400	4.000 €
G	≥ 2000	2.500 €
H	< 2000	1.500 €

Nel caso di attribuzione di posizioni organizzative ad interim o ulteriori incarichi professionali, saranno pesate entrambe le posizioni ed al titolare sarà assegnato il valore economico del livello della matrice successivo a quello relativo alla posizione più elevata attribuita.

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 e fino all'adozione della nuova organizzazione secondo quanto citato in premessa.

A partire dalla decorrenza della nuova struttura organizzativa, di cui al DDG 136/2022, il modello sarà attuato dal Direttore Generale, avvalendosi anche dei Responsabili di Struttura di I Livello per le posizioni della propria struttura.

La pesatura degli incarichi è riportata nei singoli provvedimenti di conferimento degli stessi.

Art 7. Disposizioni finali

L'Amministrazione, a decorrere dall'implementazione del nuovo modello organizzativo (DDG 136/2022) entro il primo trimestre dell'anno successivo informa le Parti Sindacali in merito all'assetto degli incarichi organizzativi complessivi conferiti e alla relativa fascia di indennità.

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.

IL DIRETTORE GENERALE
(DOT. Vincenzo TEDESCO)