

CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA COMPLESSA

La nuova legge regionale n.23 del 2008 sull'organizzazione degli uffici, analogamente alla precedente l.r.51/1998, prevede esclusivamente 2 livelli di strutture stabili: Direzioni e Settori; pertanto le strutture complesse non possono configurarsi come un nuovo livello strutturale intermedio tra le Direzioni ed i Settori.

L'art.11 della stessa legge regionale non pone elementi di differenziazione tra i Settori, fatto salvo quanto previsto dall'art.19 inerente la graduazione delle strutture organizzative dirigenziali. I criteri per la definizione delle strutture organizzative complesse devono, quindi, trovare fondamento su caratteristiche che in modo più o meno rilevante siano riscontrabili in tutti i settori.

Le "strutture organizzative complesse" sono, pertanto, individuate attraverso l'analisi, la valutazione e la misurazione di tutti i Settori sulla base di elementi comuni ad ogni posizione organizzativa.

Il processo consente di individuare quali "strutture organizzative complesse" quelle strutture caratterizzate dalla evidenza della particolare rilevanza assunta all'interno dell'organizzazione in base alla combinazione delle seguenti 5 dimensioni articolate in 9 fattori:

DIMENSIONI	FATTORI	PARAMETRI
RELAZIONI	RELAZIONI INTERNE	GRADO DI RILEVANZA: Livello organizzativo degli interlocutori con cui la posizione intrattiene rapporti (vertici, intermedi, operativi) e natura della relazione (negoziale, consultivo, informativo)
		GRADO DI FREQUENZA: Frequenza nel tempo delle relazioni di lavoro proprie della posizione (elevata, infrasettimanale, mensile e diradata)
	RELAZIONI ESTERNE	GRADO DI RILEVANZA: tipologia degli interlocutori istituzionali o professionali con cui la posizione intrattiene rapporti e livello organizzativo dei soggetti con la posizione.
		GRADO DI FREQUENZA: Frequenza nel tempo delle relazioni di lavoro proprie della posizione (elevata, infrasettimanale, mensile e diradata)
RESPONSABILITÀ	RESPONSABILITÀ ECONOMICHE	GRADO DI RILEVANZA: Valore delle voci economiche attive/passive di cui è direttamente responsabile la posizione
		GRADO DI ESPOSIZIONE: Livello di responsabilità diretta della posizione rispetto alle voci economiche indicate
	RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVE	GRADO DI RILEVANZA: Livello di articolazione organizzativa, grado di diversificazione delle responsabilità e rischio oggettivamente legato alla posizione
		GRADO DI ESPOSIZIONE: Livello di responsabilità (completa, condivisa, contributoria) della posizione rispetto agli output organizzativi indicati

DECISIONI	DECISIONI	GRADO DI COMPLESSITÀ: Discrezionalità e innovazione delle decisioni in termini di originalità/ripetitività del processo decisionale attuato, margini di rischio,
		GRADO DI AMPIEZZA: Impatto delle decisioni in termini di rilevanza dell'effetto e della durata temporale che le decisioni possono determinare sull'Ente Regione e/o sul sistema socioeconomico regionale.
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	NUMERO DEI COLLABORATORI	COLLABORATORI INTERNI: N° di dirigenti in posizione di staff, alte professionalità e posizioni organizzative, dipendenti appartenenti alle categorie e risorse interne non dipendenti ma che collaborano stabilmente con la posizione (lavoratori atipici, incarichi, stagisti, ecc.).
	LIVELLO DEI COLLABORATORI	COLLABORATORI ESTERNI: potrà essere valutato anche il numero di risorse esterne (soggetti pubblici o privati, consulenti, professionisti, ecc.) che collaborano stabilmente con la posizione, laddove le attività di tali risorse non possano essere svolte dalle risorse interne.
COMPETENZE	COMPETENZE COMPORTAMENTALI	LIVELLO: livello delle competenze di comportamento organizzativo richieste alla posizione
		NUMEROSITÀ: numero delle competenze di comportamento organizzativo richieste alla posizione
	COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	LIVELLO: livello delle competenze tecnico specialistiche richieste alla posizione
		NUMEROSITÀ: numero delle competenze tecnico specialistiche richieste alla posizione

In relazione alla natura delle funzioni istituzionali delle strutture della Giunta Regionale ed all'assetto organizzativo tratteggiato dalla nuova organizzazione sono valutate con particolare attenzione le dimensioni relative alla relazioni (con particolare riguardo alle relazioni esterne), alle responsabilità (con particolare riguardo alle responsabilità organizzative) ed alle decisioni. Per quanto riguarda, invece, il parametro "Collaboratori esterni" del fattore "Numero dei collaboratori" si precisa che in ogni caso viene valutato, qualora ne sussistano i presupposti e si tratti di collaborazioni stabilmente utilizzate, in modo minimo.