



Comune di Pontassieve

**Scheda di analisi per l'istituzione di posizioni organizzative
o il conferimento di incarichi di alta professionalità**

Sezione 1

Codice	Struttura di riferimento	
	Tipologia	Denominazione
	Direzione Generale	
	Area	
	Altro soggetto	
Codice	Denominazione della posizione	
Codice	Tipologia della posizione	✓
a	Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa	
b	Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali	
c	Posizione che prevede lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza	
Codice	Tipologia di incarico di alta professionalità	✓
d	Incarico di alta professionalità per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali	
e	Incarico di alta professionalità per lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza	

Allegato II alla Parte III del Regolamento

Codice	Collocazione nella struttura			
		Soggetto di riferimento		

Sezione 2

Codice	Tipologia a - Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità		
Profilo organizzativo della posizione		✓	Codice
Esigenza di coordinamento dei processi/attività	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione possono essere coordinati attraverso adattamento reciproco degli stessi operatori		
	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione necessitano di forte presidio nel coordinamento/suddivisione dei compiti		
Standardizzazione dei processi/attività	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano un elevato livello di standardizzazione		
	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione non presentano un elevato livello di standardizzazione		
Complessità tecnico/gestionale dei processi/attività	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano una normale complessità tecnico/gestionale		
	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano rilevante complessità tecnico/gestionale		
Complessità relazionale	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione implicano relazioni normo-tipo con altre strutture organizzative		
	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello con posizioni apicali della struttura e/o soggetti istituzionali		
Complessità degli obiettivi gestionali/operativi	Sono prefigurati obiettivi gestionali/operativi normalmente complessi per la istituenda posizione		
	Sono prefigurati obiettivi gestionali/operativi fortemente complessi per la istituenda posizione		
Criticità rispetto allo sviluppo di attività della struttura di riferimento	I processi e le attività gestite dalla posizione hanno una normale rilevanza rispetto allo sviluppo di attività della struttura di riferimento		
	I processi e le attività gestite dalla posizione hanno una strategica rilevanza rispetto allo sviluppo di attività della struttura di riferimento		
Quadro delle deleghe	E' prevista la delega dirigenziale di responsabilità dei procedimenti assegnati alla posizione		
	E' prevista la delega dirigenziale di adozione di parte dei provvedimenti finali dei procedimenti assegnati alla posizione		
	E' prevista la delega dirigenziale di adozione di atti gestionali (determinazioni dirigenziali) nelle materie afferenti alla posizione		

Codice	Ipotesi di dotazione di risorse umane					
N. COLLABORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Collaborazioni	TOT.
A tempo indeterminato						
A tempo determinato						
Totale						

Codice	Ipotesi di budget	
RISORSE FINANZIARIE	Entrate (in Euro)	Spese (in Euro)
Di parte corrente		
In conto capitale		
Totale		

Codice	Tipologia b - Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione		
Profilo organizzativo della posizione		✓	Codice
Standardizzazione dei processi/attività	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano un elevato livello di standardizzazione		
	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione non presentano un elevato livello di standardizzazione		
Complessità tecnico/professionale dei processi/attività	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano una normale complessità tecnico/professionale		
	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano rilevante complessità tecnico/professionale		
Livelli di specializzazione richiesti	L'istituenda posizione richiede il possesso di diplomi di specializzazione		
	L'istituenda posizione richiede il possesso di abilitazione all'esercizio della professione		
	L'istituenda posizione richiede un'esperienza professionale superiore a quella prevista dai requisiti di accesso		
Direzione di progetti complessi	L'istituenda posizione richiede la padronanza di tecniche di project management		
	L'istituenda posizione richiede la conoscenza di tecniche di project management		
Quadro delle deleghe	E' prevista la delega dirigenziale di responsabilità dei procedimenti assegnati alla posizione		
	E' prevista la delega dirigenziale di adozione di parte dei provvedimenti finali dei procedimenti assegnati alla posizione		
	E' prevista la delega dirigenziale di adozione di atti gestionali (determinazioni dirigenziali) nelle materie afferenti alla posizione		

Codice	Tipologia c - Posizione che prevede lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo		
Profilo organizzativo della posizione		✓	Codice
Standardizzazione dei processi/attività	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano un elevato livello di standardizzazione		
	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione non presentano un elevato livello di standardizzazione		
Complessità tecnico/professionale dei processi/attività	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano una normale complessità tecnico/professionale		
	I processi e le attività gestite dalla istituenda posizione presentano rilevante complessità tecnico/professionale		
Ambito delle funzioni ispettive e di controllo	L'istituenda posizione esercita funzioni ispettive e di controllo di fattori organizzativi e gestionali interni all'Ente		
	L'istituenda posizione esercita funzioni ispettive e di controllo di fattori esterni all'Ente		
Ambito delle funzioni di studio e ricerca	L'istituenda posizione esercita funzioni di studio e ricerca in ambiti programmatici, organizzativi e gestionali interni all'Ente		
	L'istituenda posizione esercita funzioni di studio e ricerca in ambiti esterni all'Ente		
Quadro delle deleghe	E' prevista la delega dirigenziale di responsabilità dei procedimenti assegnati alla posizione		
	E' prevista la delega dirigenziale di adozione di parte dei provvedimenti finali dei procedimenti assegnati alla posizione		
	E' prevista la delega dirigenziale di adozione di atti gestionali (determinazioni dirigenziali) nelle materie afferenti alla posizione		

Sezione 3

Codice	Tipologia a - Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità	
	Fattore di valutazione	Fattore di ponderazione
		0,0 - 1,0
	Coerenza tra il profilo professionale e/o l'esperienza professionale acquisita e la tipologia tematica delle funzioni da svolgere	
	Conoscenza del quadro giuridico di riferimento (indicare)	
	Capacità di direzione di strutture organizzative complesse e di gestione delle risorse umane	
	Padronanza delle metodologie di programmazione degli strumenti di gestione e di controllo	
	Esperienza acquisita (indicare)	

Codice	Tipologia b - Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione	
	Fattore di valutazione	Fattore di ponderazione
		0,0 - 1,0
	Coerenza tra il profilo professionale e/o l'esperienza professionale acquisita e la tipologia tematica delle funzioni da svolgere	
	Conoscenza del quadro giuridico di riferimento (indicare)	
	Esperienza acquisita nell'esercizio della professione	
	Capacità di autonoma ed originale elaborazione di progetti complessi e innovativi	
	Titoli di studio e/o professionali (indicare)	

Codice	Tipologia c - Posizione che prevede lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo	
	Fattore di valutazione	Fattore di ponderazione
		0,0 - 1,0
	Coerenza tra il profilo professionale e/o l'esperienza professionale acquisita e la tipologia tematica delle funzioni da svolgere	
	Conoscenza del quadro giuridico di riferimento(indicare)	
	Esperienza acquisita nell'effettuazione di studi e ricerche	
	Titoli di studio e/o professionali (indicare)	
	Padronanza delle metodologie di controllo	
	Capacità di direzione di strutture di staff	

Note di compilazione

Sezione 1

E' la parte della scheda dedicata alla descrizione della posizione.

Alla voce **Struttura di riferimento** va indicato il soggetto al quale riferisce direttamente la posizione (Dirigente di Area ...).

Alla voce **Denominazione della posizione** va indicato il ruolo sotteso alla posizione (Responsabile dell'Ufficio..., Responsabile del sistema di controllo.....)

Le voci **Tipologia della posizione** e **Tipologia di incarico di alta professionalità** sono, ovviamente, alternative e riportano la classificazione prevista dal contratto.

La voce **Collocazione nella struttura** permette la raffigurazione grafica dello schema organizzativo della struttura in cui è inserita la posizione.

Le voci **Funzioni** e **Attività e prodotti** richiedono l'elencazione delle funzioni conferite alla posizione (quando interamente assegnabili) e/o l'elenco delle attività e dei prodotti che rappresentano l'insieme dei compiti che dovranno essere svolti dal soggetto che ricopre la posizione. Non vanno indicate, invece, le modalità di esercizio delle attività ("avvalendosi del sistema informativo territoriale il soggetto dovrà verificare....")

Sezione 2

In questa sezione si procede alla descrizione del profilo organizzativo della posizione. Ad ogni tipologia di posizione (a, b, c - Vedi sezione 1) corrisponde una specifica scheda. Nel caso di posizione di tipo a è richiesta anche la previsione di assegnazione di risorse umane ed eventualmente di risorse finanziarie.

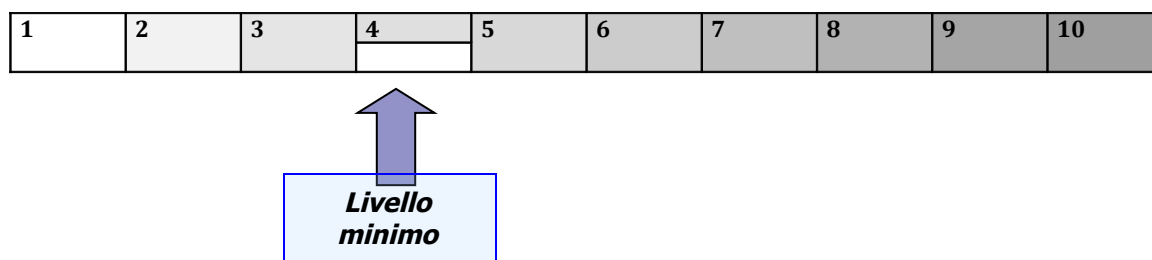
Nel caso di descrizione delle caratteristiche di un incarico di alta professionalità si dovranno utilizzare le corrispondenti tabelle di descrizione delle posizioni b. e c. Più precisamente: per gli incarichi classificati alla tipologia "d" si utilizzerà la scheda delle posizioni "b"; per gli incarichi classificati alla tipologia "e" si utilizzerà la scheda delle posizioni "c".

Sezione 3

In questa sezione è prevista la compilazione della **scala di valutazione** della posizione necessaria per la successiva fase di individuazione dei soggetti idonei a ricoprire l'incarico.

Il titolare del conferimento dell'incarico (direttore generale, dirigente di area), definisce le caratteristiche professionali della posizione utilizzando le griglie di fattori riportate e assegnando a ognuno di essi un peso, un moltiplicatore che varia da 0,0 a 1,0 al variare dell'importanza di quel fattore nell'insieme prefigurato.

Successivamente, per ognuno dei fattori previsti, il soggetto competente al conferimento dell'incarico utilizzerà la scala di valutazione assegnando per ognuno dei fattori un punteggio da 1 a 10, al fine di permettere la quantificazione complessiva di sufficienza per ricoprire l'incarico, definendo anche (se necessari) i livelli minimi di accettabilità del singolo requisito preso in considerazione.



Quando individuato il livello minimo, il suo raggiungimento (anche per un singolo fattore) rappresenta elemento discriminante di valutazione della corrispondenza dei requisiti posseduti a quelli richiesti.

La valutazione

Il personale della categoria D potenzialmente interessato viene quindi valutato dal soggetto competente al conferimento dell'incarico (di concerto con il Dirigente della diversa struttura cui è assegnato il dipendente e con il Direttore generale), al fine di definire il massimo livello di corrispondenza tra i requisiti richiesti e quelli posseduti (determinato dalla somma dei punteggi ponderati raggiunti in ogni singolo fattore).

La fascia di massima corrispondenza

Tra i dipendenti rientranti in una possibile fascia di massima corrispondenza (i cui limiti minimi sono predeterminati dal soggetto competente, così come sopra indicato) viene individuato il dipendente cui conferire l'incarico.

Esempio

Posizione di Tipologia a (Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità)

Il soggetto competente compila la seguente tabella

Fattore di valutazione	Fattore di ponderazione	Punteggio minimo	Punteggio minimo ponderato
Coerenza tra il profilo professionale e/o l'esperienza professionale acquisita e la tipologia tematica delle funzioni da svolgere	0,5	6	3
Conoscenza del quadro giuridico di riferimento (indicare)	0,5	6	3
Capacità di direzione di strutture organizzative complesse e di gestione delle risorse umane	1	8	8
Padronanza delle metodologie di programmazione degli strumenti di gestione e di controllo	1	6	6
Esperienza acquisita (indicare)	1	8	8
Totale			28

e individua, in tal modo il limite minimo della fascia di massima corrispondenza (che avrà come limite massimo il valore di 40).

Esaminate le caratteristiche professionali dei dipendenti interessati, viene espressa una sintetica valutazione degli stessi sulla base degli stessi fattori:

Dipendente Giuseppe Verdi

Fattore di valutazione	Fattore di ponderazione	Punteggio ottenuto	Punteggio ponderato ottenuto
Coerenza tra il profilo professionale e/o l'esperienza professionale acquisita e la tipologia tematica delle funzioni da svolgere	0,5	8	4
Conoscenza del quadro giuridico di riferimento (indicare)	0,5	7	3,5
Capacità di direzione di strutture organizzative complesse e di gestione delle risorse umane	1	6	6
Padronanza delle metodologie di programmazione degli strumenti di gestione e di controllo	1	9	9
Esperienza acquisita (indicare)	1	6	6
Totale			28,5

Il soggetto rientra nella fascia d'idoneità.

Se, però, per il fattore "Capacità di direzione di strutture organizzative complesse e di gestione delle risorse umane" il punteggio minimo individuato viene considerato anche **limite minimo** (non valicabile, quindi), allora nonostante il punteggio ottenuto, il soggetto non sarà più considerato idoneo.