

VERBALE DI CONCERTAZIONE

L'anno 2000, il giorno 19/4, presso la sede della Provincia di Arezzo, Piazza della Libertà n. 3 sono presenti:

... ..
i quali si sono incontrati per trattare delle seguenti materie, soggette a concertazione ex art. 8 CCNL 1998-2001 ed art. 16 CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale:

1. Criteri per la valutazione e graduazione delle posizioni organizzative;
2. Criteri per il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
3. Criteri per la valutazione periodica dei risultati.

1. Valutazione e graduazione delle posizioni organizzative

Nell'obiettivo di:

- sollevare il dirigente dalla gestione diretta, per essere in condizione di svolgere appieno le funzioni proprie del ruolo;
- di tendenziale riduzione del numero dei dirigenti;
- di esercizio di delega organizzativa e correlativa responsabilizzazione, in conformità anche delle disposizioni contrattuali per cui i titolari di posizioni organizzative assumono direttamente elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
- si ritiene di dover attribuire a tutti gli incaricati di posizione organizzativa nell'Ente le seguenti funzioni:
 - gestione delle risorse umane sulla base di obiettivi e direttive del dirigente di riferimento;
 - cura e predisposizione di atti di contenuto generale riguardanti il Servizio;
 - gestione parziale del p.e.g.;
 - partecipazione a commissioni tecnico-consultive.

Per l'attribuzione del peso economico delle posizioni organizzative l'Amministrazione terrà conto dei seguenti tre ordini di parametri:

a. collocazione nella struttura (*livello di apicalità e dimensione gestita*):

a. 1 collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente:

- preposizione a massima struttura: punti 10
- preposizione a media struttura: punti 7
- preposizione a struttura di base: punti 4

a. 2 relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni:

- relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale: punti 10
- relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale: punti 8
- relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale: punti 6
- relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale: punti 3

a. 3 delegabilità attiva:

- ambiti rilevantissimi di delega (oltre 50%) punti 10
- ambiti rilevanti di delega (da 30 a 50%): punti 8
- ambiti modesti di delega (da 10 a 29%): punti 5
- ambiti limitatissimi di delega (meno di 10%): punti 2

b. complessità organizzativa (*livello di professionalità richiesto e livello di criticità organizzativo-funzionale*)

b. 1 attività intersettoriali gestite:

- preponderanza di attività intersettoriali ad effetto esterno con rilevante coinvolgimento multisetoriale: punti 10
 - preponderanza di attività intersettoriali ad effetto esterno con modesto coinvolgimento multisetoriale: punti 8
 - preponderanza di attività intersettoriali ad effetto interno con rilevante coinvolgimento multisetoriale: punti 5
 - preponderanza di attività intersettoriali ad effetto interno con modesto coinvolgimento multisetoriale: punti 3
- b.2 attività vincolata (nell'an e/o nel quid) e sua valutazione in termini percentuali rispetto alla complessiva attività svolta:
- attività vincolata (nell'an o nel quid) fino al 30%: punti 10
 - attività vincolata (nell'an o nel quid) fino al 50%: punti 6
 - attività vincolata (nell'an o nel quid) fino al 70%: punti 3
- b. 3 livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza:
- livello cognitivo ed applicativo di elevatissima specializzazione: punti 10
 - livello cognitivo ed applicativo di elevata specializzazione: punti 7
 - livello cognitivo ed applicativo di modesta specializzazione: punti 4
 - livello cognitivo ed applicativo di non significativa specializzazione: punti 1
- c. responsabilizzazione del ruolo (*attività fiduciarmente delegabili alla posizione direttiva*):
- c.1 delegabilità passiva:
- preponderanza di attività delegabili a rilevante effetto esterno: punti 10
 - preponderanza di attività delegabili a limitato effetto esterno: punti 7
 - preponderanza di attività delegabili ad effetto interno: punti 3
- c. 2 livello di autonomia decisionale:
- autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi di massima forniti dal dirigente: punti 10
 - autonomia decisionale nell'ambito di direttive ed indirizzi di massima forniti dal dirigente : punti 8
 - autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi specifici forniti dal dirigente: punti 6
 - autonomia decisionale nell'ambito di direttive ed indirizzi specifici forniti dal dirigente: punti 4
 - autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite dal dirigente: punti 2
- c. 3 numero dei capitoli di bilancio gestiti:
- numero di capitoli superiore a 30: punti 10
 - numero di capitoli da 15 a 29: punti 7
 - numero di capitoli inferiore a 15: punti 4.

2. Criteri generali di conferimento degli incarichi

L'Amministrazione ritiene opportuno privilegiare procedure e/o sistemi che siano idonei a garantire meccanismi di conferimento omogenei, pur non disconoscendo il ruolo centrale del dirigente di riferimento, secondo la seguente metodologia:

- a) Indicazione dell'incaricato da parte del dirigente dell' Area di riferimento, sulla base dei criteri concertati;
- b) Esame da parte di apposita commissione delle individuazioni espresse dai dirigenti competenti;
- c) Parere obbligatorio e non vincolante del Nucleo di Valutazione sugli atti di cui alle lettere a) e b).

Nel rispetto della suddetta finalità, si ritiene opportuno che il conferimento della posizione organizzativa sia il risultato di un processo selettivo che tenga conto dei sottoelencati parametri, in presenza della imprescindibile duplice condizione dell'anzianità di servizio nella cat. D3 di almeno anni 5 (computata mediante opportuna corrispondenza con la precedente qualifica funzionale rivestita) e del possesso del diploma di laurea, con la precisazione che – in sede di 1^a applicazione – è riservata

alla cat. D3 fino al 30/06/2001:

Indicatori:

- | | |
|----------------------|--------|
| a) anzianità: | VMP 10 |
| b) titolo di studio: | VMP 10 |
| c) formazione: | VMP 10 |
| d) valutazione: | VMP 10 |

a) Anzianità: VMP 10

attività prestata presso l'Amministrazione od altri enti del comparto:

- nella categoria rivestita, da calcolare a ritroso fino al 1 gennaio 1990: punti 1 per anno;
- ulteriore anzianità nello stesso profilo professionale: punti 0,5 per anno;
- ulteriore anzianità – anche non di ruolo – in profilo professionale diverso: punti 0,25 per anno
- attività prestata presso altri enti pubblici: punti 0,25 per anno

Per ogni mese o periodo residuale superiore a 15 giorni spetta 1/12 del punteggio annuo.

b) Titolo di studio: VMP 10

- diploma di laurea in disciplina attinente al posto: punti 6
- diploma di laurea in disciplina non attinente al posto: punti 2
- seconda laurea: punti 1
- corsi di specializzazione o perfezionamento post laurea, di durata pari ad almeno 1 anno - con titolo rilasciato dall'Università o Istituti equiparati secondo l'ordinamento vigente - conclusi con esame finale superato: punti 0,5, fino ad un massimo di punti 1;
- superamento dell'esame di abilitazione per l'esercizio alla professione, attinente al posto: punti 2

c) Formazione: VMP 10

1. corsi professionali di almeno 20 ore, attinenti al profilo rivestito, frequentati non oltre 5 anni prima dalla data della selezione: punti 1 - fino ad un massimo di punti 8;
2. superamento di concorsi per esami o per titoli ed esami presso enti pubblici per la stessa categoria professionale o superiore (compreso quello per il posto ricoperto) punti 0,5 - fino ad un massimo di punti 2.

d) Valutazione: VMP 70

• Disponibilità ad attività non predeterminate: VMP 15

(disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità)

1. esercizio del necessario grado di autonomia professionale in presenza di sollecitazioni: 3
2. esercizio del necessario grado di autonomia professionale indipendentemente da sollecitazioni e dimostrazione di saperla gestire correttamente: 9
3. costante assunzione della responsabilità delle attività non predeterminate, capacità di gestione in modo concreto ed assunzione dell'onere di proposte: 15

• Soluzione dei problemi: VMP 15

(orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative)

1. capacità di affrontare i problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali: 3
2. capacità di affrontare con buon livello di approfondimento più problemi, selezionandone gli elementi essenziali ed individuando soluzioni operative utili: 9
3. capacità di porre in relazione tra loro diverse e complesse variabili con elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione di insieme: 15

• Organizzazione e gestione delle risorse VMP 15

(capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente risorse, capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati)

1. buona capacità organizzativa in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, capacità di ottenere dai collaboratori i risultati previsti: 3
2. adeguata capacità organizzativa, con ottimizzazione dei flussi di lavoro e capacità di ottenere dai collaboratori i risultati previsti: 9
3. capacità di perseguire integrazioni e sinergie tra le risorse, impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Capacità di promuovere lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale, orientandoli al conseguimento dei risultati: 15

• **Orientamento ai risultati e capacità di innovazione VMP 15**

(capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento dei risultati previsti, fornendo stimoli a ricondurre l'azione verso gli obiettivi prefissati. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci)

1. attivazione con azioni specifiche, ricerca di più approcci e soluzioni ad un problema, riproducendo schemi tradizionali: 3
2. capacità di saper definire e raggiungere gli obiettivi, capacità di trovare più approcci e soluzioni ai problemi uscendo anche dagli schemi tradizionali: 9
3. capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard, indirizzando anche l'attività altrui, capacità di ampliare i possibili approcci ai problemi, trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali: 15

• **Cooperazione ed integrazione VMP 10**

(capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture, mostrando disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative, nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello di professionalità e dei risultati)

1. collaborazione con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere: 2
2. comportamento collaborativo verso tutti i colleghi, senza distinzioni tra quelli interni ed esterni alla propria struttura. Condivisione delle informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione, presenza alla risoluzione dei problemi: 6
3. coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Disponibilità a fornire e ricercare la collaborazione ed i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione dei problemi ed il conseguimento degli obiettivi comuni. Autonoma attivazione per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute: 10

3. Valutazione periodica dei risultati

Oggetto della valutazione

Fattori prestabiliti in un arco di tempo determinato, riferiti esclusivamente all'attività lavorativa ed all'ambiente di lavoro.

• *fattori interpersonali:*

- capacità di gestire positivamente situazioni di conflitto;
- capacità di influenzare/indirizzare/gestire gli altri;
- grado di integrazione nel contesto dell'organizzazione

• *comunicazione:*

- capacità di trasmettere in modo efficace, completo e tempestivo le informazioni;
- capacità di ascolto;
- capacità di promuovere la comunicazione all'interno ed all'esterno dell'Ente;

• *motivazione:*

- capacità di assumere iniziative;
- capacità di coinvolgere;
- capacità di assumere responsabilità e delega

• *analisi:*

- capacità di proporre soluzioni efficaci;
- capacità di proporre ed utilizzare soluzioni innovative;
- capacità di pensiero strategico

• *fattori gestionali:*

- raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- capacità di autogestione;
- capacità di operare per obiettivi

Parametri di valutazione

Punteggio 5: le prestazioni - riferite al fattore in esame - sono eccellenti, di altissimo livello; il dipendente dimostra capacità molto superiori a quelle richieste

Punteggio 4: il dipendente dimostra di agire - rispetto al fattore in esame - con molta efficacia, possedendo capacità superiori a quelle richieste

Punteggio 3: il dipendente svolge il suo lavoro - rispetto al fattore in esame - esattamente in modo richiesto ed esprime un livello di capacità perfettamente adeguato alle esigenze della sua attività

Punteggio 2: rispetto al fattore in esame - il dipendente evidenzia alcune carenze. Necessita di sostegno e di riadeguamento delle sue prestazioni e capacità in quell'ambito

Punteggio 1: il dipendente dimostra - rispetto a quel particolare fattore - delle carenze fondamentali. Se il fattore esaminato è riconosciuto fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al soggetto e questi non evidenzia possibilità di miglioramento, si avrà a che fare con una persona inadatta al ruolo.