comune di
PRATO

Sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative Responsabili di Unità Organizzativa Complessa e di Alta Professionalità e Nomina dei titolari

Approvato con Delibera di Giunta
Comunale 87 del 21/04/2015

Sommario

Titolo I – Pesatura delle Posizioni Organizzative

Articolo 1 - Oggetto

Articolo 2 - Soggetti coinvolti nel processo di graduazione delle Posizioni Organizzative responsabili di Unità Organizzativa Complessa e delle Posizioni Organizzative di Alta Professionalità

Articolo 3 – Indennità di retribuzione di posizione e percentuale retribuzione di risultato

Articolo 4 - Fattori di valutazione

Articolo 5 - Collegamento con la retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 6 – La scheda di descrizione della Posizione

Titolo II – Nomina delle Posizioni Organizzative

Articolo 7 - Oggetto

Articolo 8 - Soggetti coinvolti nel processo di nomina delle Posizioni Organizzative responsabili di Unità Organizzativa Complessa e delle Posizioni Organizzative di Alta Professionalità

Articolo 9 – Criteri generali per l'affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa e di Alta professionalità

Articolo 10 – Requisiti per la candidatura

Articolo 11 – Procedura comparativa per il conferimento degli incarichi

Allegato 1 – Scheda di analisi Posizione Organizzativa Responsabile di UOC

Allegato 2 - Scheda di analisi Posizione Organizzativa Alta Professionalità

Allegato 3 - Fac simile Bando indagine conoscitiva

Allegato 4 - Modulo di domanda di partecipazione

Titolo I – Pesatura delle Posizioni Organizzative

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente titolo definisce il sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative responsabili di Unità Organizzative Complesse (UOC) e delle Alte Professionalità.
2. La pesatura avviene attraverso l'attribuzione di un punteggio numerico complessivo a ciascuna Posizione Organizzativa responsabile di UOC e a ciascuna Alta Professionalità analizzata. Il punteggio deriva dalla somma dei valori attribuiti ai singoli fattori di valutazione previsti, distinti per le Posizioni Organizzative e per le Alte Professionalità.

Articolo 2 – Soggetti coinvolti nel processo di graduazione delle Posizioni Organizzative responsabili di Unità Organizzativa Complessa e delle Posizioni Organizzative di Alta Professionalità

I soggetti coinvolti nel processo di graduazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità sono:

- **Dirigente**: compila la scheda di analisi della Posizione (allegato 4.1 e 4.2);
- **Nucleo di valutazione**: propone il sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità; propone la pesatura delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità ai fini della corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato, sulla base della scheda di analisi della Posizione
- **Giunta Comunale**: approva il sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità;
- **Direttore Generale:** effettua, su proposta del Nucleo di Valutazione, la pesatura delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità ai fini della corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato.

Articolo 3 – Indennità di retribuzione di posizione e percentuale retribuzione di risultato

1. Per gli incarichi di posizione organizzativa responsabile di UOC la retribuzione di posizione può variare dal limite minimo di € 5.500,00 al limite massimo di € 12.900,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di gradazione stabilite dalla presente disciplina . L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione della posizione attribuita. La percentuale applicata è definita dal Nucleo di valutazione in relazione alla prevalenza della responsabilità di risultato rispetto alla responsabilità di gestione .

2. Per gli incarichi di posizione organizzativa di Alta professionalità la retribuzione di posizione può variare dal limite minimo di € 8.500,00 al limite massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di gradazione stabilite dalla presente disciplina. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione della posizione attribuita. La percentuale applicata è definita dal Nucleo di valutazione in relazione alla prevalenza della responsabilità di risultato rispetto alla responsabilità di gestione .

Articolo 4 – Fattori di valutazione

1. La pesatura prende in considerazione gli ambiti di seguito indicati:

a) per le Alte Professionalità, i fattori di valutazione individuati sono i seguenti:

CRITERI	Max punti	Parametri di valutazione	valutazione	punti
Complessità	Min.9 - Max. 45	grado di innovatività dei risultati prodotti	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		complessità dei problemi	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		complessità interfunzionale	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		grado di autonomia	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
Intensità relazioni	Min. 3 - Max 15	Intensità relazioni interne con gli altri servizi	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
		Intensità Relazioni con soggetti istituzionali ed esterni	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Competenza professionale	Min. 6 - Max 20	specializzazione richiesta	media	7
			significativa	9
			rilevante	12
			elevata	15
		frequenza aggiornamento	media	2
			significativa	3
			rilevante	4
			elevata	5
Strategicità	Min. 3 - Max. 10		media	3
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10

b) per le Posizioni Organizzative responsabili di Unità Organizzativa Complessa (U.O.C.), i fattori di valutazione individuati sono i seguenti:

CRITERI	Max punti	Parametri di valutazione	valutazione	punti
Complessità organizzativa	Min.13 - Max 35	risorse umane gestite	fino a 5 unità	1
			da 6 a 10 unità	2
			da 11 a 20 unità	3
			da 21 a 30 unità	4
			oltre 30 unità	5
		eterogeneità attività	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		complessità dei problemi	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
		responsabilità procedimento	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Intensità relazioni	Min. 9 - Max. 25	Intensità relazioni interne con gli altri servizi	media	5
			significativa	8
			rilevante	12
			elevata	15
		Intensità relazioni con soggetti esterni e Istituzionali	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Competenza professionale	Min. 4 - Max. 10	Esperienza richiesta per copertura ruolo e frequenza di aggiornamento necessaria	media	4
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10
Strategicità	Min. 3 - Max. 10		media	3
			significativa	6
			rilevante	8
			elevata	10

2. Il punteggio complessivo massimo raggiungibile, derivante dalla somma dei punteggi assegnati a ciascun sotto-fattore, è:
   per le Alte Professionalità pari a 90 punti;
   per i Responsabili di UOC pari a 80 punti.

Articolo 5 - Collegamento con la retribuzione di posizione e di risultato

1. Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione e di risultato associata a ciascuna Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa si identificano le seguenti fasi:

    a) Si individuano le risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione e di risultato;
    b) Si stabilisce che la fascia di posizione minima pari a € 5.500,00, a cui corrisponde una retribuzione di risultato del 10% (pari ad € 550,00), viene riconosciuta per punteggi ≤ 39 punti;
    c) Si calcola la somma necessaria per garantire la fascia di posizione minima e la retribuzione di risultato minima a ciascuna Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa per un totale di € 6.050,00;
    d) Si riduce l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione e di risultato delle somme necessarie a garantire la fascia di posizione minima e di retribuzione di risultato minima a ciascuna Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa;
    e) Si effettua la sommatoria della differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 39 punti (soglia della fascia minima).
    f) Si divide il fondo residuo per tale sommatoria e si ottiene il valore punto;
    g) Si moltiplica il valore punto per la differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 39 punti (soglia della fascia minima) e si individua il differenziale economico di ciascuna posizione;
    h) Si somma il differenziale economico di ciascuna posizione al valore economico della fascia minima di posizione e di retribuzione di risultato individuando così il valore economico che corrisponde alla sommatoria della retribuzione di posizione e di risultato assegnata a ciascuna Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa complessa;
    i) Il NDV stabilisce la percentuale di risultato associata a ciascuna posizione. Tale percentuale viene scorporata dal valore complessivo della posizione come calcolata nella precedente lettera h).
    j) La retribuzione di posizione non può comunque superare il tetto massimo di € 12.900,00 euro e la retribuzione di risultato non può comunque superare il 25% della retribuzione di posizione;

2. Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione e di risultato associata a ciascuna Posizione Organizzativa di Alta Professionalità si identificano le seguenti fasi:

    a) Si individuano le risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione e di risultato;
    b) Si stabilisce che la fascia di posizione minima pari a € 8.500,00, a cui corrisponde una retribuzione di risultato del 10% (pari ad € 850,00), viene corrisposta per punteggi ≤ 55 punti;
    c) Si calcola la somma necessaria per garantire la fascia di posizione minima e la retribuzione di risultato minima a ciascuna Posizione Organizzativa di Alta Professionalità per un totale di € 9.350,00;
    d) Si riduce l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione e di risultato delle somme necessarie a garantire la fascia di posizione minima e di retribuzione di risultato minima a ciascuna Posizione Organizzativa di Alta Professionalità;
    e) Si effettua la sommatoria della differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 55 punti (soglia della fascia minima);
    f) Si divide il fondo residuo per tale sommatoria e si ottiene il valore punto;
    g) Si moltiplica il valore punto per la differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 55 punti (soglia della fascia minima) e si individua il differenziale economico di ciascuna posizione.
    h) Si somma il differenziale economico di ciascuna posizione al valore economico della fascia minima di posizione e di retribuzione di risultato individuando così il valore economico che corrisponde alla sommatoria della retribuzione di posizione e di risultato assegnata a ciascuna Posizione Organizzativa responsabile di Alta Professionalità;
    i) il NDV stabilisce la percentuale di risultato associata a ciascuna posizione. Tale percentuale viene scorporata dal valore complessivo della posizione come calcolata nella precedente lettera h).
    j) La retribuzione di posizione non può comunque superare il tetto massimo di € 16.000,00 euro e la retribuzione di risultato non può comunque superare il 30% della retribuzione di posizione;

Articolo 6 - La scheda di analisi della posizione

1. L'attribuzione dei punteggi avviene sulla base della scheda di analisi della posizione secondo le schede allegate 4.1 e 4.2 rispettivamente per Posizione Organizzativa responsabile di UOC e Posizione Organizzativa Alta Professionalità.

Titolo II - Nomina delle Posizioni Organizzative

Articolo 7 – Oggetto

1. Il presente titolo definisce i criteri e la procedura di nomina delle Posizioni Organizzative responsabili di Unità Organizzative Complesse (UOC) e delle Alte Professionalità.

Articolo 8 – Soggetti coinvolti nel processo di nomina delle Posizioni Organizzative responsabili di Unità Organizzativa Complessa (UOC) e delle Posizioni Organizzative di Alta Professionalità

1. I soggetti coinvolti nel processo di nomina delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità sono:

   - **Giunta Comunale**:
     - definisce, per ciascuna struttura dirigenziale, il limite massimo di Unità Organizzative Complesse istituibili;
     - individua le posizioni di Alta Professionalità e le attribuisce alla struttura dirigenziale di riferimento;
   - **Dirigente**:
     - istituisce le Unità Organizzative Complesse da assegnare alla responsabilità di funzionari di categoria D titolari di Posizioni Organizzative;
     - provvede, previa procedura comparativa, al conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzative Complesse e di Alta Professionalità di propria competenza.

Articolo 9 – Criteri generali per l'affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa e di Alta Professionalità

1. Per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzative Complesse, il Dirigente deve tener conto delle attitudini, capacità organizzative, competenze ed esperienze professionali in relazione alle funzioni ed attività da svolgere;
2. Per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità, il Dirigente deve tener conto della preparazione culturale correlata a titoli accademici e delle competenze elevate ed innovative acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici, e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario, rilevabili dal curriculum professionale.

Articolo 10 – Requisiti per la candidatura

1. Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa i dipendenti:
   a) appartenenti alla categoria D;
   b) in servizio presso l'Ente a tempo pieno ed indeterminato alla data di indizione della procedura comparativa;
   c) in possesso di adeguata esperienza nelle funzioni ed attività da svolgere, acquisita nell'Ente, in altri Enti Pubblici, in Enti ed Aziende Private, rilevabile anche dal curriculum professionale;
   d) oltre ai precedenti requisiti minimi, ciascun dirigente può individuare ulteriori requisiti che ritenga necessari ai fini dell'individuazione del titolare. Gli eventuali requisiti aggiuntivi stabiliti dal singolo dirigente devono essere attinenti e congrui alle caratteristiche dell'incarico da attribuire;

2. Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità i dipendenti:
   a. appartenenti alla categoria D;
   b. in possesso di laurea specialistica, master, dottorato di ricerca e altri titoli di specializzazione post universitari e, per alcune delle suddette alte professionalità, abilitazioni o iscrizioni ad albi;
   c. in servizio presso l'Ente a tempo pieno ed indeterminato alla data di indizione della procedura comparativa;

d. in possesso di esperienze di lavoro nel ruolo da ricoprire nell'Ente, in altri Enti Pubblici, in Enti ed Aziende Private, nel mondo della ricerca o universitario, rilevabili anche dal curriculum professionale.
e. oltre ai precedenti requisiti minimi, ciascun dirigente può individuare ulteriori requisiti che ritenga necessari ai fini dell'individuazione del titolare. Gli eventuali requisiti aggiuntivi stabiliti dal singolo dirigente devono essere attinenti e congrui alle caratteristiche dell'incarico da attribuire;

3. Ciascun dipendente può candidarsi per la copertura di un massimo di due incarichi di Posizione Organizzativa responsabile di UOC oppure di due incarichi di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità. E' altresì consentita la possibilità di candidarsi, contemporaneamente, per un incarico di Posizione Organizzativa responsabile di UOC e di un incarico di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità fermo restando il possesso dei requisiti rispettivamente richiesti.

Articolo 11 – Procedura comparativa per il conferimento degli incarichi

1. Ogni Dirigente, in relazione alla propria struttura, rende conoscibile, mediante pubblicazione sulla Intranet comunale, apposita indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione dei candidati in possesso delle caratteristiche richieste per la copertura degli incarichi di Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa e/o di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità.
2. L'avviso deve essere predisposto secondo il fac simile (Allegato 4.3) e deve contenere i seguenti elementi: il numero e la tipologia dei posti disponibili, i compiti /le funzioni delle posizioni organizzative da ricoprire, i requisiti necessari per rivestire il ruolo (come da allegati 4.1 e 4.2), il termine di presentazione delle candidature Le candidature devono essere presentate da parte degli interessati al dirigente di riferimento utilizzando il fac-simile predisposto (allegato 4.4) corredato da curriculum vitae redatto su formato europeo.
3. Il Dirigente acquisisce le disponibilità dei dipendenti interessati e valuta l'indice di copertura delle competenze possedute dai candidati rispetto ai requisiti richiesti.
4. Il Servizio Risorse Umane coordina i tempi di espletamento delle procedure comparative indette dai Dirigenti finalizzate al conferimento degli incarichi di cui al primo comma del presente articolo.

ALLEGATO I1 Scheda di analisi Posizione Organizzativa Responsabile di UOC

SCHEDA DI ANALISI POSIZIONE ORGANIZZATIVA RESPONSABILE DI UOC	
COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA	**Servizio/Unità di Staff……**
DENOMINAZIONE POSIZIONE	**Responsabile UOC…….**

BISOGNO ORGANIZZATIVO

Ovvero la principale finalità della posizione, la sua ragione d'essere all'interno della organizzazione…….

RISORSE UMANE GESTITE

Indicare il numero e la categoria di personale da assegnare all'UOC

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Descrivere le attività della posizione esponendo in maniera esaustiva i seguenti punti :

eterogeneità delle attività, grado di standardizzazione, eventuali scadenze perentorie definendo tipologia e periodicità delle stesse……..
……

complessità dei problemi da gestire
……

assunzione di responsabilità di procedimento
……

INTENSITA' RELAZIONI

Descrivere la numerosità, frequenza e complessità dei rapporti con altri servizi, con enti e uffici esterni, con soggetti istituzionali.

COMPETENZE E CAPACITA' NECESSARIE PER RICOPRIRE IL RUOLO

Conoscenze/esperienze professionali, indicare:

- conoscenze e di esperienze necessarie per lo svolgimento dei compiti
- il tipo di percorso formativo richiesto per acquisirle e la necessità di azioni di aggiornamento professionale e formativo necessaria per ricoprire il ruolo

Attitudini e capacità necessarie per ricoprire il ruolo:

- capacità di coordinamento e di gestione delle risorse umane
- capacità relazionali e di comunicazione con soggetti esterni ed interni all'ente,
- capacità di autonoma, iniziativa e originale elaborazione di progetti ed iniziative,
- capacità di lavorare per obiettivi,
- capacità di problem solving,
- capacità di applicare le metodologie di verifica e controllo

Data_____ Il Dirigente

ALLEGATO I2 Scheda di analisi Posizione Organizzativa Alta Professionalità

SCHEDA DI ANALISI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ALTA PROFESSIONALITA'	
COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA	**Servizio/Unità di staff……**
DENOMINAZIONE POSIZIONE	**Esperto……**

BISOGNO ORGANIZZATIVO

Ovvero la principale finalità della posizione, la sua ragione d'essere all'interno della organizzazione…….

COMPLESSITA' DEL RUOLO E DELL'ATTIVITA'

Descrivere le caratteristiche del ruolo e dell'attività della posizione specificando:

l'impatto ed il grado di innovatività dei risultati prodotti……..;

la complessità dei problemi da gestire……..;

la variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)……;

complessità interfunzionale intesa come necessità di rapportarsi con altri servizi per lo svolgimento della propria attività……..;

grado di autonomia ……;

INTENSITA' RELAZIONI

Descrivere la numerosità, frequenza e complessità dei rapporti con altri servizi, con enti e uffici esterni, con soggetti istituzionali.

COMPETENZA PROFESSIONALE

Laurea specialistica, master, dottorato di ricerca ed e altri titoli di specializzazione post universitari ……. …..;

Esperienze di lavoro nel ruolo da ricoprire nell'Ente, in altri Enti Pubblici, in Enti ed Aziende Private, nel mondo della ricerca o universitario, rilevabili anche dal curriculum professionale……;

Azioni di aggiornamento professionale e formativo necessaria per ricoprire il ruolo……

COMPETENZE E CAPACITA' NECESSARIE PER RICOPRIRE IL RUOLO

Attitudini e capacità necessarie per ricoprire il ruolo:

- capacità relazionali e di comunicazione con soggetti istituzionali, esterni ed interni all'ente,
- capacità di autonoma, iniziativa e originale elaborazione di progetti ed iniziative,
- capacità di lavorare per obiettivi,
- capacità di problem solving,
- capacità di applicare le metodologie di verifica e controllo

Data_____ Il Dirigente

ALLEGATO I3 Fac simile bando indagine conoscitiva

Servizio/Unità di staff XXXXXXXXXXXX

Indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione del candidato per il conferimento del seguente/dei seguenti incarico/incarichi di Posizione Organizzativa Responsabile di UOC/Alta Professionalità.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n…. del……. "……..." con la quale è stata definita la nuova struttura organizzativa (attiva dal…….) prevedendo per il Servizio/Unità di Staff **…….*(specificare)*:**

- n……Posizioni Organizzative Responsabili di Unità Organizzativa Complessa (UOC);
- le seguenti Posizioni Organizzative di Alta Professionalità …….***(specificare)***

Considerato il nuovo Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con DGC n…….. del……..,, che affida al Dirigente di Servizio/Unità di Staff la funzione di provvedere ad affidare, ad un funzionario di categoria D, l'incarico di Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa e di Alta Professionalità

Visto l'Allegato 4 al Regolamento che istituisce le fasce per l'attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato;

Vista la disposizione n……. del Sindaco con cui è stata attribuita al Dott./Dott.ssa……. l'incarico di dirigente del Servizio dal ……fino al……..;

Vista la disposizione del Direttore Generale n. XX del XX/XX/XXXX che approva la pesatura delle Posizioni Organizzative Responsabili di UOC e di Alta Professionalità;

Si rende noto che presso questo Servizio/Unità di Staff si intende/intendono conferire il seguente/seguenti incarichi di posizione organizzativa, la cui scheda/le cui schede di analisi della posizione è allegata al presente avviso:

n. XXX _____

n. XXX _____

Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa i dipendenti:

a) appartenenti alla categoria D;
b) in servizio presso l'Ente a tempo pieno ed indeterminato alla data di indizione della procedura comparativa;
c) in possesso di adeguata esperienza nelle funzioni ed attività da svolgere, acquisita nell'Ente, in altri Enti Pubblici, in Enti ed Aziende Private, rilevabile anche dal curriculum professionale;
d) (specificare ulteriori requisiti che il Dirigente ritenga necessari ai fini dell'individuazione del titolare. Gli eventuali requisiti aggiuntivi stabiliti dal singolo dirigente devono essere attinenti e congrui alle caratteristiche dell'incarico da attribuire);

Possono candidarsi per la copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità i dipendenti:

a) appartenenti alla categoria D;
b) in possesso di laura specialistica, master, dottorato di ricerca e altri titoli di specializzazione post universitari (***specificare la necessità di eventuali abilitazioni o iscrizioni ad albi)***;
c) in servizio presso l'Ente a tempo pieno ed indeterminato alla data di indizione della procedura comparativa;
d) in possesso di esperienze di lavoro nel ruolo da ricoprire nell'Ente, in altri Enti Pubblici, in Enti ed Aziende Private, nel mondo della ricerca o universitario, rilevabili anche dal curriculum professionale
e) (specificare ulteriori requisiti che il Dirigente ritenga necessari ai fini dell'individuazione del titolare. Gli eventuali requisiti aggiuntivi stabiliti dal singolo dirigente devono essere attinenti e congrui alle caratteristiche dell'incarico da attribuire);

Ciascun dipendente può candidarsi per la copertura di un massimo di due incarichi di Posizione Organizzativa responsabile di UOC oppure di due incarichi di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità. E' altresì consentita la possibilità di candidarsi, contemporaneamente, per un incarico di Posizione Organizzativa responsabile di UOC e

di un incarico di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità fermo restando il possesso dei requisiti rispettivamente richiesti.

Per chiarezza, si sintetizzano alcune indicazioni relativamente all'incarico in oggetto:

1. L'incarico ha durata annuale, prorogabile di anno in anno fino ad un massimo di tre anni di durata complessiva dell'incarico stesso, tenendo conto anche dei risultati ottenuti e delle valutazioni annuali riportate;
2. In caso di assetti organizzativi in via di definizione, gli incarichi possono essere conferiti anche per periodi brevi;.
3. Gli incarichi possono essere revocati dal dirigente prima della scadenza con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:
    a) mutamenti organizzativi che ne impongono la revoca anticipata;
    b) risultati negativi o gravi inadempienze**;**
4. l'indennità di posizione viene corrisposta con cadenza mensile, per tredici mensilità annue. L'indennità di risultato viene corrisposta, sulla base dei risultati annuali rilevati, in un'unica soluzione;

Le candidature devono essere presentate al Dirigente ***(specificare)…….*** entro il ***XX/XX/XXXX*** utilizzando il fac-simile (all. 4.4 al Sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative Responsabili di U.O.C. e di Alta professionalità e Nomina dei titolari) corredato da curriculum vitae redatto su formato europeo.

Acquisite le disponibilità dei dipendenti interessati il Dirigente ***(specificare)*** ……. valuterà l'indice di copertura delle competenze possedute dai candidati rispetto ai requisiti richiesti ed individuato il soggetto più idoneo a ricoprire l'incarico/gli incarichi di posizione organizzativa di cui al presente avviso.

Data XX/XX/XXXX

Firma _____

Allegato I4

MODULO DI DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

AL DIRIGENTE DEL SERVIZIO/UNITA' DI STAFF……..

__l__sottoscritt_____
nato/a _____ il _____
residente a _____ via _____
in servizio a tempo pieno ed indeterminato presso il Servizio/Unità di Staff_____
con profilo prof.le _____ Categoria _____

CHIEDE

di partecipare all'indagine ricognitiva finalizzata all'individuazione del candidato per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa di

_____
_____

A tal fine

ai sensi dell'artt. 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000 n.445

DICHIARA

sotto la propria responsabilità, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del T.U. approvato con D.P.R. 28/12/00, n.445, nel caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci:

REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI
Titolo di studio (laurea specialistica master, dottorato di ricerca ed titoli di specializzazione post universitari):
_____
_____

Abilitazioni professionali:
_____
_____

Formazione svolta attinente al ruolo da ricoprire:
_____
_____

ESPERIENZE LAVORATIVE ATTINENTI AL RUOLO DA RICOPRIRE

Presso il Comune di Prato:
_____
_____

Presso altri Enti:
_____
_____

Presso altri datori di lavoro, pubblici o privati, purché attinenti con la posizione organizzativa da ricoprire:
_____
_____

ALTRE CONOSCENZE O CAPACITA' RITENUTE ATTINENTI E COERENTI CON LE FUNZIONI E ATTRIBUZIONI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

capacità di gestione delle risorse umane:
_____
_____

capacità di autonoma e originale elaborazione di progetti ed iniziative:
_____
_____

capacità di lavorare per obiettivi:
_____
_____

capacità di applicare le metodologie di verifica e controllo:
_____
_____

capacità relazionali e di comunicazione con soggetti esterni ed interni all'ente:
_____
_____

Il sottoscritto dichiara altresì, nell'ambito della presente procedura comparativa, di aver presentato la propria candidatura:

- □ esclusivamente per la copertura della posizione organizzativa oggetto della presente domanda;
- □ per la copertura della posizione organizzativa oggetto della presente domanda e per la copertura della posizione organizzativa……..di cui alla procedura comparativa…….

Allegato – "A": Curriculum

Data _____ Firma