

La selezione delle Posizioni organizzative

Incontro con le Organizzazioni sindacali

24 luglio 2018

CONTESTO DI RIFERIMENTO

La soppressione, a partire dal 1 gennaio 2019, delle posizioni organizzative speciali e delle posizioni organizzative temporanee e l'istituzione di circa 1500 nuove posizioni organizzative è un'operazione che ridefinisce l'assetto organizzativo a livello centrale, regionale e provinciale e ridisegna i contenuti e le responsabilità di molte posizioni.

I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

- Garantire a tutti i funzionari con esperienza la possibilità di partecipare
- Valorizzare le competenze professionali e organizzative di ciascun funzionario



Proporre una selezione che individui non solo le conoscenze ma anche il «saper fare»

Per il **PERSONALE**

momento di crescita
professionale

Per l'**ORGANIZZAZIONE**

opportunità per conoscere
e mappare il capitale
dell'Agenzia

IL PERCORSO SELETTIVO

DEAD LINE – 31 DICEMBRE 2018

Operazione di ampia portata con numeri molto elevati → in tale scenario, pur mantenendo saldi i principi, è necessario mantenere il buon andamento e la funzionalità dell’Agenzia.



Percorso di selezione e attribuzione degli incarichi
SCAGLIONATA

- 1 **STEP** Direzioni provinciali (fine settembre/ fine dicembre)
- 2 **STEP** Direzioni regionali e centrali (novembre/ dicembre)

IL PERCORSO SELETTIVO

1 fase → Individuazione famiglie professionali omogenee
al fine di prevedere ITER comuni per posizioni della stessa famiglia

2 fase → Avvio ITER di selezione

1. Prova scritta di carattere pratico su aspetti collegati all'attività lavorativa
2. Colloquio di approfondimento sulla motivazione, le competenze e la storia professionale del funzionario

LE FAMIGLIE PROFESSIONALI

Nelle Direzioni provinciali e negli Uffici provinciali del territorio, le tipologie di posizioni organizzative sono suddivise in *famiglie professionali*:

- controllo
- legale e riscossione
- servizi fiscali
- servizi catastali
- servizi di pubblicità immobiliare

LA PROVA SCRITTA DI CARATTERE PRATICO

La prova riproduce alcuni dei contenuti di lavoro tipici della posizione da ricoprire e serve a testare sia la conoscenza tecnico - operativa che gestionale attinente agli specifici compiti e alle peculiari funzioni inerenti alle diverse tipologie di posizioni organizzative da assegnare.

I contenuti della prova scritta saranno poi oggetto di discussione e confronto nel corso del colloquio di approfondimento.

COLLOQUIO DI APPROFONDIMENTO

Il colloquio ha l'obiettivo di integrare i diversi elementi di valutazione sul funzionario e giungere alla formulazione di un giudizio complessivo.

COLLOQUIO DI APPROFONDIMENTO

Durante il colloquio, verranno approfondite talune aree di indagine, quali:

- Motivazione
- Presidio tecnico
- Conoscenza delle attività, delle responsabilità e degli aspetti gestionali legati all'incarico
- Percorso professionale
- Competenze organizzative