Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento
Piazza Dante 15, 38122 Trento
Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615
uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 714 del 26/03/2015

Approvata dal Consiglio la riforma

DIRIGENZA PROVINCIALE: LA SFIDA DEL MERITO

Una pubblica amministrazione più veloce nel rispondere ai cittadini e pronta a cogliere le sfide dell'innovazione e della competitività. Questo l'obiettivo della legge di riordino della dirigenza e dell'organizzazione della Provincia, approvata oggi dal Consiglio provinciale di Trento. Di fronte a sfide delicatissime, in un momento storico di grande cambiamento risulta strategico avere al proprio interno un apparato dirigenziale sempre più dotato di leadership, capace di essere di esempio per i propri collaboratori, fortemente orientato ai risultati e ai bisogni del cittadino e delle imprese e dunque maggiormente coinvolto e responsabilizzato nel governo dell'Autonomia. L'altra parola chiave della riforma è merito. Con l'istituzione dell'albo dei dirigenti verranno definiti meccanismi di ingresso attraverso percorsi concorsuali e meccanismi di valutazione del potenziale del dipendente, che tengano conto non solo dei titoli e dell'anzianità di servizio, ma anche delle specifiche competenze e professionalità.-

La riforma della dirigenza approvata oggi dal Consiglio provinciale è uno strumento per dare maggiore competitività al territorio, attraverso un grande sforzo di innovazione, anticipatore anche di norme che sono in discussione a livello nazionale. Il testo introduce elementi di profonda innovazione nel motore del sistema trentino. "Non ci saranno più incarichi a vita" non sarà un semplice slogan per affermare un principio, ma una scelta precisa, che prefigura una sfida, non un limite. La pubblica amministrazione provinciale si è caratterizzata, in tutti questi anni, per le sue grandi capacità di innovazione. Non avrà nulla da temere da questa riforma, che sarà invece un'occasione per mettersi in presa diretta con i processi di innovazione. Si tratta di un tassello che fa parte di un più complessivo disegno riformatore, che comprenderà anche il piano strategico del personale. Occorre fare un salto di qualità, tutti insieme, perché siamo chiamati ad un grande sforzo di miglioramento.
Queste, in sintesi, le principali novità:
Modalità di accesso
Per accedere alla qualifica di dirigente, nell'ambito di una procedura mista fra corso e concorso, oltre alle competenze tecniche, teoriche e pratiche relative all'ambito di competenza, saranno richieste anche attitudini legate alla capacità di direzione e di orientamento al risultato, nonché la conoscenza del contesto socio-istituzionale (in particolare del sistema autonomistico). L'amministrazione spingerà molto per un sistema di accessi dove il personale interno si metta in gioco con gli esterni. In quest'ottica, alla possibilità di ricorrere in maniera più limitata alla sostituzione con personale interno, è stato affiancato l'assorbimento provvisorio da parte di altro dirigente in attesa di copertura del posto da parte di titolare.
Più spazi per i giovani
E' prevista la possibilità che giovani con alto potenziale, valutato positivamente con le migliori tecniche ad oggi conosciute nel campo del reclutamento di personale, possano accedere al concorso da dirigente prescindendo, almeno in parte, dal requisito della mera anzianità di servizio.
Non più incarico a vita
Si passa da una necessaria corrispondenza fra qualifica e incarico ad una corrispondenza solo eventuale fra questi due momenti. Il dirigente valutato negativamente può infatti essere messo a disposizione per un periodo di tre anni, in posizione di staff, senza la retribuzione di risultato. A tale riguardo nel ddl sono stati

cristallizzati i numeri della dirigenza che devono essere non superiori al 2,4% della dotazione di personale in servizio al 31.12.2014. Allo stesso modo è previsto il numero massimo di strutture organizzativa pari a 10 dipartimenti, direzione generale, avvocatura e 56 servizi più le agenzie che saranno coperte in relazione ad un fabbisogno approvato ciclicamente dalla Giunta provinciale in relazione all'uscita di personale ove la struttura non venga soppressa o accorpata.

Mobilità

Costituisce strumento ordinario di gestione delle figure dirigenziali, iscritte all'albo, la mobilità interna (fra strutture) ed esterna (verso gli enti pubblici strumentali) anche nel rispetto delle norme anticorruzione per le strutture a maggior rischio. E' prevista anche la possibilità di mobilità verso il privato.

Carriera manageriale e professionale

Separazione fra la carriera manageriale e quella professionale: è previsto, nell'ambito di contingenti fissati dalla giunta provinciale, l'incarico di professional per il personale di categoria D che dimostri conoscenza approfondita di tematiche di assoluto rilievo per l'Amministrazione.

Formazione

Ora diventa obbligatoria (prima non lo era) con assegnazione di crediti formativi.

Valutazione

Viene ribadito che la valutazione costituisce un presupposto fondamentale per il conferimento dell'incarico.

-

()