

COMUNICATO n. 2746 del 29/12/2016

Possono accedere anche giovani "ad alto potenziale"

La dirigenza provinciale si rinnova: via libera a sedici bandi di concorso

Approvati oggi dalla Giunta sedici bandi per accedere alla posizione di dirigente in 6 aree di competenze: gestione del personale, giuridico-amministrativa; tecnico ambientale; sanitaria; sociale; economica. Ai concorsi possono accedere anche giovani che, valutati da una apposita commissione, abbiano dimostrato potenzialità per il ruolo. Si accelera in buona sostanza la possibilità di accesso al ruolo dirigenziale con un requisito che da cinque anni di funzionariato passa a due se si viene valutati positivamente nella procedura per l'accertamento del potenziale. La decisione della Provincia sottolinea nuovamente l'attenzione riposta al tema del "ringiovanimento" della macchina amministrativa e alle competenze che si vanno a selezionare.

"Si tratta - afferma il presidente Ugo Rossi - di un nuovo investimento sulla nostra classe dirigente che possiamo affrontare dopo anni nei quali abbiamo lavorato sulla razionalizzazione della struttura organizzativa, che ha portato a una riduzione di 9 strutture dal 2015 e di 268 dipendenti dal gennaio 2014. Vogliamo una dirigenza oltre che preparata dal punto di vista tecnico anche più pronta sui temi della risoluzione dei problemi, anche quelli più minuti e quindi sul 'saper fare concreto' oltre che più attrezzata sul saper essere guida per i collaboratori e attenta all'uso delle risorse affidate. Con questi bandi diamo compimento alla riforma della dirigenza approvata nel 2015 che ha portato all'istituzione dell'albo unico dei dirigenti, della formazione obbligatoria, alla promozione della valutazione come elemento anche nel conferimento dell'incarico".

La classe dirigente provinciale, sia per stipendi che per numerosità, si colloca ampiamente nei benchmark nazionali. L'incidenza di personale dirigenziale è attualmente del 2,12% contro valori ben più elevati di altre realtà regionali (Piemonte 5,51%, Lombardia 6,93%, Veneto 7,09%, Emilia Romagna 4,53%, Toscana 4,82%, Calabria 7,06%, Lazio 6,90%, Bolzano 5,52%, Friuli 2,65%, Sardegna 3,10%, Sicilia 10,05%). Gli stipendi della dirigenza trentina, sia per i dirigenti generali che per i dirigenti, sono a loro volta mediamente più bassi di quelli medi delle altre regioni (131.234,46 contro 158.439,00 nel primo caso e 94.458,45 contro 99.104,00 nel secondo).

La nuova metodologia di selezione della classe dirigente introdotta dalla nuova legge provinciale che ha preceduto la "Riforma Madia" valorizza nei candidati il possesso delle attitudini di leadership e managerialità.

In particolare la procedura prevede:

- 1) una prova (test o orale) volta ad accertare le attitudini del candidato a rivestire il ruolo dirigenziale in particolare per quanto riguarda le doti di leadership e managerialità
- 2) una prova teorica (scritta) per l'accertamento delle:

- competenze teoriche “trasversali” su assetto autonomistico e la sua storia, procedimento amministrativo, contabilità e bilancio, programmazione, ordinamento del personale;
- competenze teoriche “specifiche” su uno delle materie delle strutture comprese nell’area di riferimento.

3) una prova pratica (scritta o orale) per l’accertamento delle competenze pratiche nelle materie “specifiche”;

4) percorso formativo obbligatorio di approfondimento sulle materie delle prove con verifica finale .

Requisiti per la partecipazione:

I requisiti minimi generali per la partecipazione alle selezioni pubbliche per l'accesso alla dirigenza di ruolo sono costituiti dal:

a) possesso del diploma di laurea magistrale e dall'eventuale possesso di diplomi post universitari o dell'abilitazione professionale:

b) inoltre sono richiesti, in alternativa:

- il possesso della qualifica di direttore;
- l'esperienza professionale almeno quinquennale maturata in qualifiche o profili per i quali è previsto il possesso del diploma di laurea magistrale presso amministrazioni pubbliche, o in qualifiche dirigenziali o di quadro, individuate nel rispetto della normativa statale in materia, presso aziende pubbliche o private.

L'esperienza professionale può essere parzialmente sostituita, in misura non superiore a tre anni, dal possesso di competenze e attitudini accertate attraverso una specifica valutazione che ne attesti il particolare potenziale.

(mp)

()