

Art. 84 bis

Procedure per la copertura di posizioni dirigenziali o di funzionari di area direttiva con rapporto di lavoro a tempo determinato

1. Il Sindaco, in attuazione delle previsioni del Piano triennale dei fabbisogni di personale, può nominare Dirigenti, figure ad alta specializzazione e funzionari dell'area direttiva con contratto a tempo determinato.
2. I soggetti da nominare devono possedere i requisiti richiesti per la qualifica/categoria da ricoprire e sono scelti tramite selezione pubblica, impiegando apposito processo comparativo inteso all'accertamento della professionalità acquisita dai candidati, e/o alla valutazione delle esperienze curriculari in genere e delle specifiche attitudini dimostrate.

3. L'avviso pubblico deve indicare:

- a) la categoria ed il profilo professionale del posto da coprire, nonché, ove necessario, l'eventuale specificazione delle mansioni da svolgere;
- b) la struttura organizzativa di destinazione;
- c) la specificazione delle attitudini, capacità professionali e competenze organizzative ricercate;
- d) i requisiti generali richiesti per la partecipazione alla procedura;
- e) gli eventuali ulteriori requisiti specifici richiesti per il posto da coprire;
- f) il termine entro il quale devono pervenire le domande dei candidati.

Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso pubblico.

Nella domanda di partecipazione i candidati dovranno dichiarare:

- a) le proprie generalità;
- b) il possesso dei requisiti generali per la partecipazione alla procedura, nonché il possesso dei requisiti specifici eventualmente richiesti dall'avviso pubblico;

Alla domanda dovrà essere, inoltre, allegato il curriculum vitae del candidato reso nella forma della dichiarazione sostitutiva, nonché ogni altro elemento ritenuto utile a rappresentare e descrivere capacità, attitudini ed esperienza professionale acquisite.

4. La selezione viene effettuata da apposita commissione nominata dal Segretario Generale secondo quanto previsto all'art. 59 che, sulla scorta dell'istruttoria operata dall'ufficio competente, esamina preliminarmente tutte le istanze pervenute entro il termine indicato nell'avviso, ai fini dell'accertamento dei requisiti di ammissibilità. La commissione, dopo avere preliminarmente stabilito i criteri di valutazione, procede al raffronto comparativo qualitativo-quantitativo delle esperienze professionali maturate, così come rappresentate nei curricula vitae formativo-professionale, per l'individuazione di quelli maggiormente rispondenti alle competenze richieste per il ruolo da ricoprire.
5. I candidati così individuati saranno ammessi ad uno specifico colloquio, da sostenersi in apposito spazio dell'Ente aperto al pubblico, riguardante alcuni dei seguenti aspetti: ambiti organizzativi e gestionali propri delle materie professionalmente trattate nel ruolo da ricoprirsi; profili motivazionali di partecipazione alla selezione; visione ed interpretazione del ruolo dirigenziale; orientamento all'innovazione organizzativa, alla sburocratizzazione dei rapporti, allo snellimento delle procedure ed alle relazioni con l'utenza; prefigurazione di azioni e comportamenti per l'assolvimento delle attribuzioni; lavoro di gruppo e processi

motivazionali; valutazione delle prestazioni e del personale coordinato; leadership come strumento relazionale e produttivo; introduzione e gestione di sistemi incentivanti collegati al miglioramento della performance individuale, di gruppo e di Ente.

6. La valutazione del colloquio si riferirà a criteri di preparazione, competenza, sensibilità, managerialità e capacità gestionale, organizzativa e professionale dimostrate dal candidato, in relazione alla posizione da ricoprire.
7. Il colloquio verterà, oltre all'accertamento delle competenze tecniche di seguito indicate, a verificare la conoscenza degli ambiti organizzativi e gestionali proprie delle materie professionalmente trattate nel ruolo da ricoprirsi, profili motivazionali di partecipazione alla selezione, visione ed interpretazione del ruolo di direzione, orientamento all'innovazione organizzativa, allo snellimento delle procedure ed alle relazioni con le utenze, valutazione delle prestazioni e del personale coordinato, leadership, introduzione e gestione di sistemi incentivanti.
8. All'esito dei colloqui la commissione definisce l'elenco dei candidati idonei, in numero non superiore a cinque, da consegnare al Sindaco per la scelta finale della persona a cui proporre l'incarico e redige un breve profilo per ciascun candidato colloquiato.
9. L'Amministrazione si riserva, altresì, di dichiarare la procedura conclusa con esito negativo, o nel caso in cui il numero e/o la qualità delle domande pervenute non garantiscano un'adeguata comparabilità in relazione alla migliore scelta possibile per le esigenze funzionali e di sviluppo della stessa, ovvero per altre motivate esigenze di pubblico interesse.
10. La valutazione operata ad esito della selezione condotta è intesa esclusivamente ad individuare una rosa di soggetti non superiore a cinque, all'interno della quale il Sindaco sceglierà la parte contraente legittimata alla stipulazione del contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato e pertanto non dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito comparativo. È comunque facoltà dell'Amministrazione, nei limiti temporali di efficacia del predetto contratto individuale, di stipulare nuovo contratto individuale di lavoro con altro candidato partecipante alla selezione, in caso di risoluzione dell'originario contratto per qualsiasi causa intervenuta.
11. Per quanto non disciplinato si applicano le norme del presente regolamento per quanto compatibili.