

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E GESTIONE DELLA CARRIERA

Il Piano anticorruzione dell'Ente individua il reclutamento del personale e la gestione della carriera tra i processi a rischio (All.1).

* * *

Il blocco totale delle assunzioni a tempo indeterminato stabilito dal D.L. 95/2012 ha reso di fatto le procedure di reclutamento nel corso degli ultimi due anni estremamente limitate.

Le procedure di reclutamento costituiscono la parte finale di un lungo processo che parte dalle rilevazioni delle carenze-eccedenze (art. 33 del D.Lgs. 165/2001) e che prosegue attraverso la programmazione triennale del fabbisogno e dell'approvazione del piano occupazionale (art. 6 del D.Lgs. 165/2001, art. 39 della L. 449/97, art. 91 del D.Lgs. 267/2000) da parte della Giunta Provinciale sulla base delle proposte dei Dirigenti come mediate dalla Direzione Generale con il supporto del Settore Risorse Umane.

Le procedure di reclutamento dell'ente, con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato sono precedute dalle procedure previste dall'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 che hanno l'obiettivo di "assorbire" le situazioni di soprannumero dichiarate a livello nazionale. Successivamente, nell'ambito della razionalizzazione delle risorse umane della pubblica amministrazione devono essere attivate anche le procedure relative all'eventuale mobilità volontaria (art. 30 del D.Lgs. 165/2001).

Una volta esperite infruttuosamente le suddette procedure, le attività di reclutamento in senso stretto partono dall'approvazione del bando di concorso. Il bando viene approvato generalmente dal Dirigente del Settore Personale su proposta del Dirigente del Settore nel quale è stato individuato il posto da ricoprire.

La seconda fase è determinata dalla scelta dei componenti della Commissione di concorso, che di solito viene nominata con atto del Dirigente del Settore Personale, che di norma non è il Presidente della Commissione, sentiti i dirigenti delle strutture interessate all'assunzione.

La composizione della Commissione è disciplinata dall'art. 83 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente, mentre le cause di incompatibilità tra i componenti della Commissione e i candidati sono contenute nell'art. 86. L'art. del Regolamento esplicita poi il divieto dei componenti di svolgere interventi di formazione nei confronti di uno o più candidati.(PROPOSTA)

La terza fase del processo consiste nell'ammissione dei candidati che viene disposta con atto del Dirigente del settore Personale. La quarta fase consiste nello svolgimento del concorso. Tale espletamento avviene nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza. L'ultima fase consiste nella definizione della graduatoria di merito che viene elaborata dalla Commissione in via provvisoria e approvata, una volta consegnati gli atti e i verbali, da parte del Dirigente del Settore Personale.

In sintesi le fasi della procedura di reclutamento possono così riepilogarsi:

- 1) rilevazione carenze-eccedenze di personale
- 2) programmazione fabbisogno di personale – piano occupazionale
- 3) attivazione mobilità per ricollocazione del personale in disponibilità
- 4) pubblicazione avviso di mobilità volontaria
- 5) approvazione e pubblicazione bando di concorso
- 6) nomina commissione di concorso
- 7) ammissione dei candidati
- 8) svolgimento delle prove concorsuali
- 9) definizione della graduatoria di merito da parte della Commissione
- 10) approvazione degli atti e della graduatoria finale

Il rischio potrebbe essere individuato nei seguenti ambiti:

- 1) definizione dei requisiti di partecipazione alla selezione nonché nella tipologia delle prove
- 2) scelta dei componenti della commissione di concorso
- 3) ammissione dei candidati che possono partecipare alla procedura selettiva
- 4) definizione delle prove
- 5) formulazione della graduatoria di merito

Il Regolamento e le procedure dell'ente contengono discipline atte a prevenire il rischio di cui sopra con particolare riferimento al criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli.

1) Il bando viene approvato dal Dirigente del Servizio Personale di concerto con il Dirigente del Settore nella cui struttura c'è un posto da bandire. Procedura disciplinata dettagliatamente dalla legge e dal Regolamento di accesso (art. 75). L'intervento di più soggetti costituisce misura di prevenzione e conseguentemente la legittimità dei percorsi.

2) La Commissione viene nominata dal Dirigente del Servizio Personale che generalmente non è il Presidente della Commissione. In diversi articoli del Regolamento di accesso è disciplinata la composizione della Commissione, con la presenza anche di componenti esterni. Vengono definite le incompatibilità tra i componenti della Commissione e i candidati nonché viene esplicitato il divieto dei componenti di svolgere interventi di formazione nei confronti dei candidati.

3) L'ammissione dei candidati viene disposta dal Dirigente del Servizio Personale e cioè da un soggetto diverso dal Presidente della Commissione (art. 77)

4) La Commissione definisce le prove di concorso come previsto dal Regolamento, in ossequio ai principi di imparzialità e trasparenza e cioè solo immediatamente prima dello svolgimento della prova e mediante estrazione da parte del candidato sia in occasione della prova scritta che della prova orale (art. 91). Lo svolgimento poi della prova orale si svolge in luogo aperto al pubblico (art. 93). La correzione delle prove è effettuata in modo da mantenere l'anonimato ed è previsto l'annullamento della prova d'esame nel caso di apposizione di segni distintivi. L'individuazione dei nominativi dei candidati ha luogo solo al termine della correzione delle prove e della relativa attribuzione del voto (art. 91). I criteri di valutazione delle prove sono determinati preventivamente dalla Commissione.

5) La Commissione di concorso elabora la graduatoria provvisoria e la trasmette unitamente al verbale che contiene il resoconto di quanto svolto in sede di selezione al Dirigente del Servizio Personale al fine di predisporre l'atto definitivo di approvazione. Anche in questo caso due soggetti indipendenti operano nell'ambito nella stessa fase del procedimento.

MISURE DI ULTERIORE PREVENZIONE DEL RISCHIO

Ulteriori interventi di prevenzione del rischio eventualmente attuabili anche se marginali rispetto alla vigente disciplina regolamentare, che potrebbero formare oggetto di integrazioni del Regolamento degli uffici e servizi sono:

- a) esplicitare il divieto dei componenti della Commissione di concorso di svolgere interventi di formazione nei confronti dei candidati
- b) sorteggio delle domande da parte di ciascun candidato nell'ambito della prova orale.