

L'Assessore

e, p.c.

Ill.mo
Signor Consigliere
Roberto Ravello

Ill.mo
Signor Presidente
Consiglio Regionale
Mauro Laus

Gent.ma
Dott.ssa Raffaella Scalisi
Capo Gabinetto Giunta Regionale

Loro Sedi

Oggetto: Risposta scritta all'interrogazione n.1842

Ill.mo Signor Consigliere,

Le inoltro quanto qui trasmesso dai competenti uffici della Direzione Segretariato Generale, riguardo l'interrogazione a risposta scritta n.1842 ad oggetto " Bando per la copertura di 14 figure dirigenziali della Giunta regionale: perché non si è utilizzata la graduatoria esistente? Le procedure non potevano essere esperite dalle strutture competenti invece che affidarsi a linkedin e professionisti esterni?"

Distinti saluti.

Giovanni Maria FERRARIS

FIRMATO IN ORIGINALE

(documento trattato in conformità al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15 maggio 2014)

Prot. 256 / 04 / SPT
20.12.2017



REGIONE
PIEMONTE

DIREZIONE SEGRETARIATO GENERALE
segretariato.generale@regione.piemonte.it

Il Segretario Generale

Data ()*

Protocollo ()*

Class. ()*

()signature di protocollo riporta nei metadati di DoQui ACTA*

Alla cortese attenzione
dell'Assessore Giovanni Maria Ferraris

Sede

Oggetto: Bando per la copertura di 14 figure dirigenziali della Giunta Regionale: perché non si è utilizzata la graduatoria esistente? Le procedure non potevano essere esperite dalle strutture competenti invece che affidarsi a LinkedIn e professionisti esterni? - Risposta a Interrogazione n. 1842

Si risponde significando quanto segue:

Punto 1. "Per quali ragioni non si è provveduto alla completa copertura delle 23 posizioni vacanti e per le quali, a fronte dell'intenzione di assumere 17 figure dirigenziali come da DGR 7-5430 del 25 luglio 2017, il bando di cui alla determina 152 del 2/10/2017 riguarda la copertura di sole 14 posizioni dirigenziali".

Le 23 posizioni dirigenziali rappresentano l'individuazione del Piano dei fabbisogni nell'arco temporale 2017-2019. Nella dgr 7 -5430 del 25 luglio 2017, questa previsione è evidenziata nella premessa a seguito di ricognizione organizzativa.

Ciò non di meno nella stessa deliberazione s'individua un contingente di 17 posizioni dirigenziali (*rectius* posti dirigenziali pari a 17), assumendo quale periodo rilevante e prioritario l'arco temporale 2017-2018 primo semestre.

La motivazione è espressamente formulata nella menzionata dgr... " *ritenuto di dare priorità, in una prima fase, all'assunzione di 17 figure dirigenziali, all'interno del **quadro** dei fabbisogni individuati, per la copertura dei settori che risultano ad oggi privi di responsabile o che si renderanno tali per effetto di cessazioni dal servizio già oggi certe nel periodo 2017-2018, primo semestre....* "

Con determinazione 152 del 2 ottobre 2017 si è approvato il bando pubblico di mobilità esterna per 14 posizioni dirigenziali.

Mettendo in ordine i numeri, 23 sono i fabbisogni 2017-2019, 17 quelli di primo intervento attraverso mobilità esterna, 14 gli effettivi posti messi a bando, 2017-2018 primo semestre.

Le ragioni risiedono nella motivazione evidenziata sopra, la Regione pur avendo un'esigenza per 23 posizioni dirigenziali 2017-2019, ha tenuto conto dei settori da tempo privi di responsabile, delle cessazioni dirigenziali dal servizio certe in base alla normativa pensionistica, della temporalità delle cessazioni medesime che in molti casi avverranno a fine 2018. In quest'ultimo caso non si poteva evidentemente mettere a bando 17 posti in quanto avremmo dovuto pagare 2 dirigenti per un settore, duplicazione della spesa, danno erariale, inefficienza amministrativa etc..

Il Piano delle assunzioni è uno strumento di programmazione, per definizione, rilevati i fabbisogni, 23, si pongono in essere le misure assunzionali necessarie a garantire il buon andamento degli uffici dirigenziali sostituendo la dirigenza che con certezza cesserà dal servizio con l'innesto di nuovi dirigenti, quando ed in tempo utile a garantire, anche sotto il profilo della spesa, la continuità delle funzioni dirigenziali.

In questo quadro, naturalmente la dgr 7 del 25 luglio 2017 sarà integrata con successivi provvedimenti finalizzati all'esigenza primaria di sostituire il dirigente uscente, pensionato, con il nuovo che ne assumerà la connessa responsabilità dirigenziale.

Se avessimo assunto 23 posizioni dirigenziali avremmo avuto, più dirigenti sullo stesso settore, duplicazione della spesa etc.

Nel periodo 2017-2018, primo semestre il contingente necessario, prima fase è stato, per le ragioni anzidette individuato in 14 posizioni dirigenziali.

Il completamento del percorso avverrà con successivi provvedimenti di integrazione della dgr 7, atti a coprire le esigenze 2017-2019 e dunque le 23 posizioni dirigenziali, su un periodo più lungo, fasato e ordinato sul piano organizzativo.

Punto 2. "Per quali ragioni si è inteso utilizzare la mobilità esterna, ovvero non si è ritenuto di utilizzare le figure dirigenziali già presenti nell'Ente e senza incarichi di "capo settore" attraverso lo scorrimento delle graduatorie in essere."

Anche in questo caso le ragioni sono state esplicitate nella dgr 7, che ha posto in evidenza, l'obbligo giuridico di osservare i disposti dell'art. 30 del D.lgs 165/2001 e s.m.i, nell'elaborazione giurisprudenziale prevalente che individua nella mobilità lo strumento assunzionale preferenziale.

Questo non significa che alle successive esigenze di copertura di posti dirigenziali non si possa far ricorso alle graduatorie e/o a concorsi pubblici, completando il primo segmento delle assunzioni per mobilità pubblica, 14 posti, laddove la procedura non portasse all'individuazione del candidato idoneo. Anche queste opzioni sono indicate nella dgr 7.

Punto 3. "Con riferimento alla DD 139 del 13 settembre 2017, come si sia arrivati alla quantificazione del compenso giornaliero come riportato nelle premesse, considerato che nel testo della determina non risulta essere motivato"

L'Amministrazione ha ritenuto di valorizzare la componente valutativa attitudinale all'interno delle commissioni di valutazione soprattutto per la finalità di assicurare alla Regione Piemonte, sotto il profilo delle capacità e delle attitudini, del "ruolo", di dirigente, la migliore dirigenza, quella chiamata a supportare i programmi di governo all'interno di un contesto normativo ed ambientale che, a livello di legislazione nazionale, ha ormai intrapreso la direzione di una nuova P.A. e di una nuova dirigenza.

Questa necessità assolutamente pregnante e fondamentale giustifica anche il compenso previsto per la prestazione dell' "assessment", trattasi di compenso congruo proprio per la finalità più volte ricordata con riferimento allo concretizzazione della migliore scelta.

L'esperto psico-attitudinale contestualmente agli altri componenti, che valuteranno maggiormente l'esperienza professionale e le specifiche conoscenze di materia, per la sua specifica connotazione verrà retribuito con un compenso adeguato, sulla base degli standard di mercato.

In ogni caso, si rimanda alle previsioni della disciplina generale della mobilità esterna in entrata approvata con DD n.138 del 13.9.2017 (cfr. art. 4 "Verifica delle domande e composizione della Commissione di valutazione")

Punto 4. "Se la Direzione ed il settore competente necessitassero realmente del supporto di professionisti esterni e della società LinkedIn per esperire la procedura in parola, considerato che queste attività ricalcano le competenze descritte nella declaratoria del Segretariato Generale e del Settore Organizzazione e Pianificazione delle Risorse Umane".

LinkedIn è uno strumento individuato per espandere la ricerca dei dirigenti, aggiuntivo ai tradizionali moduli che sono stati puntualmente osservati: pubblicazione dei bandi di mobilità su BURP e Sezione Risorse umane del sito istituzionale della Regione.

LinkedIn ha assolto, integrandosi con gli altri strumenti di comunicazione social della Regione, a questa unica finalità consentendo di ampliare, in qualità e quantità, la platea dei candidati che hanno potuto partecipare alle procedure.

Inoltre, il ricorso all'utilizzo di LinkedIn, innovativo nel sistema delle PP.AA. ancorché mutuato dal mondo del lavoro privato, rappresenta una innovazione di carattere strategico per l'Ente Regione, in relazione alla funzione di "Recruitment" la cui efficacia dipende oggi molto dalla capacità di attrazione dei migliori professionisti. Capacità di attrazione che passa anche da moderni strumenti di comunicazione professionale.

Dott. Michele Petrelli

*Firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005*