

AREA DI RISCHIO ASSUNZIONI DI PERSONALE

Responsabilità: Responsabile del Servizio Personale

RISCHIO

Previsioni di requisiti di accesso personalizzati ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari

Possibili misure suggerite

Accurata e dettagliata disciplina delle procedure concorsuali. Ampia pubblicizzazione dei bandi di concorso (es.: mediante invio all'albo pretorio di altri Comuni; nei concorsi a tempo indeterminato mediante invio alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana di estratto del bando di concorso). Predeterminazione dei criteri di selezione e valutazione delle prove.

Eventuale bando di concorso dovrà attenersi a quanto contenuto nel Regolamento per l'accesso all'impiego del Comune.

In caso di bando per titoli ed esami va chiaramente indicato il punteggio attribuito ai titoli, sulla base del regolamento comunale in materia il possesso dei titoli. L'attuale regolamento per l'accesso all'impiego attribuisce il punteggio, in caso di concorso per titoli ed esami, sulla base di punteggi predefiniti per votazioni riportate nei titoli di studio, eventuali titoli di studio ulteriori, esperienza lavorativa ed eventuali abilitazioni, sulla base di un determinato punteggio per anno, stabilendo così dei criteri oggettivi validi per tutti partecipanti e predefiniti. In questo modo i criteri sono oggettivi predefiniti e conosciuti a priori. I bandi, in caso di concorso per titoli ed esami, non dovranno limitarsi a rinviare al regolamento comunale in tema di accesso all'impiego, ma dovranno indicare nel bando stesso il punteggio attribuito in sede di valutazione dei titoli, al fine di massimizzare la trasparenza e la conoscibilità degli stessi.

In caso di concorso per soli esami andrà chiaramente indicato il punteggio al di sotto del quale la prova scritta ed orale debba considerarsi insufficiente. Potrà altresì essere specificato, eventualmente, che in caso di insufficienza nella prima prova scritta non si procederà a correggere la seconda, per motivi di celerità e non (inutile) aggravamento dell'azione amministrativa.

Prima delle Prove scritte ovvero preselettive andrà pubblicata in Amministrazione trasparente/sezione concorsi la composizione della commissione.

RISCHIO

Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari

Possibili misure suggerite

Accurata e dettagliata disciplina delle procedure di stabilizzazione. Definizione di criteri per tarare la difficoltà delle prove – creazione di griglie per la valutazione. Definizione meccanismi di casualità nella predisposizione delle prove

Trasparenza della procedura

RISCHIO

Irregolare composizione della Commissione di Concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari

Possibili misure suggerite

Scelta dei componenti della commissione di concorso sulla base di criteri trasparenti.

Definizione dei criteri per la composizione delle commissioni con attenzione particolare alla specializzazione posseduta e all'assenza di situazioni di incompatibilità. Qualora la scelta dei componenti avvenga sulla base del curriculum, indicazione dei criteri di valutazione dei curriculum (es.: non sarà sufficiente evitare di scrivere “visto il curriculum”; piuttosto esplicitare il perché quel curriculum si ritiene confacente alla composizione della commissione).

Ricordo ai membri della Commissione dell'obbligo di astensione nei casi previsti dalla legge.

RISCHIO

Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari

Possibili misure suggerite

Accurata e dettagliata disciplina delle procedure concorsuali. Ampia pubblicizzazione dei bandi di concorso (es. mediante invio albo pretorio altri Comuni, pubblicazione in G.U. dell'estratto del bando).

Dovranno seguirsi le norme relative contenute nel regolamento per l'accesso all'impiego. Per garantire l'anonimato in sede di prova scritta la Commissione potrà/dovrà predisporre tutte le misure idonee. In caso di correzione di compiti scritti in più giorni la commissione esaminatrice potrà adottare tutte le cautele opportune al fine di evitare possibili inquinamenti della procedura/apertura di buste od altro, compresa la conservazione in cassaforte od armadi chiusi a chiave delle prove concorsuali.

RISCHIO

Progressioni economiche o di carriere accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.

Possibili misure suggerite

Accurata e dettagliata disciplina delle procedure di avanzamento di carriera.

Criteri predefiniti e trasparenti per le eventuali progressioni economiche.

Nel caso di progressioni economiche indicazione delle stesse entro dicembre dell'anno precedente a quello nel quale viene indetto la progressione economica ovvero entro i primi mesi dell'anno cui si riferisce la progressione, in modo che tutti i soggetti, entro i primi mesi dell'anno, siano in grado di comprendere i criteri di valutazione che possano essere alla base delle progressioni. Trasparenza della procedura.

RISCHIO

Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di avvantaggiare soggetti particolari.

Possibili misure suggerite:

Definizione dei criteri per il conferimento di incarichi professionali. Adeguata e preventiva pubblicizzazione degli incarichi da conferire. Indicazione puntuale e dettagliata, nei provvedimenti,

dei presupposti di legge e delle circostanze di fatto che legittimano il ricorso agli incarichi professionali.

Nel caso di affidamenti ripetuti potrà applicarsi il criterio della rotazione.

Nel caso di incarichi altamente professionalizzanti, con difficoltà di reperire le relative professionalità nel mercato, ciò andrà esplicitato nella motivazione, indicando i motivi per cui tale professionalità è di difficile reperimento nel mercato, ovvero i motivi per cui l'utilizzo di una diversa professionalità possa pregiudicare l'azione amministrativa.

Misure comuni sono: trasparenza della procedura, predefinizione dei criteri e motivazione delle scelte compiute