



CITTA' DI CARIGNANO

Città Metropolitana di Torino

C.A.P. 10041

WWW.COMUNE.CARIGNANO.TO.IT

MOBILITA' VOLONTARIA ESTERNA PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI CATEGORIA D - TEMPO PIENO ED INDETERMINATO - DI "COMANDANTE DEL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE" - AREA VIGILANZA-PROTEZIONE CIVILE-ATTIVITA' PRODUTTIVE" INSEDIAMENTO COMMISSIONE DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'ESAME DEGLI ASPIRANTI (curriculum e colloquio)

VERBALE N. 1

L'anno duemilaventi, addì 15 ottobre all'interno del Palazzo Municipale sito in Carignano – via Frichieri n. 13 alle ore 12,00 – si è riunita la Commissione Giudicatrice per la mobilità in oggetto.

Sono presenti tutti i componenti Signori:

N. D.	GENERALITÀ	sesso		Qualifica	Categoria ed ente di appartenenza
		M	F		
1	Dott. Carmelo Pugliese..	Presidente	Segretario Comunale.
		.	.		
Per la 2	Commissario Dorianò Reburdo.....	Componente effettivo	"D" Comune di Carignano.
		.	.		
3	Dott.ssa Claudia Merlo	Componente effettivo	"D" Comune di Carignano.
		.	.		
4	Dott.ssa Elena Ronco			Segretario verbalizzante	"D" Comune di Carignano.

LA COMMISSIONE

con la presenza di tutti i suoi componenti:

Verificata e riconosciuta regolare la propria costituzione, disposta con Determinazione della Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, Amministrativa, Legale n.ro 794 in data 05/10/2020,

ACCERTATO

che al bando di mobilità è stata data la necessaria ed adeguata pubblicità.

PRENDE ATTO

- dell'elenco nominativo dei candidati ammessi (n.ro 13) che hanno prodotto istanza di partecipazione secondo i termini e le modalità indicate nel bando di mobilità e precisamente:

Anno	Numero	Riferim.	Data	A/P/I	Risp	Oggetto	Soggetto Mitt/Dest
2020	13937	13937	15/09/2020	A		TRASMIS	FERROTTA MARCELLO - - M
2020	14296	14296	21/09/2020	A		TRASMIS	TAFURO COSIMO - VIA CIRI
2020	14535	14535	23/09/2020	A		TRASMIS	BAVA MARIA LUISA - - NIC
2020	14679	14679	25/09/2020	A		TRASMIS	BRUNO FABRIZIO - VIA RUA
2020	14698	14698	25/09/2020	A		TRASMIS	DE FILIPPO ROBERTO - VIA.
2020	14718	14718	25/09/2020	A		TRASMIS	ANELLI ROBERTO - VIA ALM
2020	14752	14752	29/09/2020	A		TRASMIS	FARINA ALESSANDRO - - C
2020	14757	14757	29/09/2020	A		TRASMIS	MASSAVELLI MARCO - PEC -
2020	14842	14842	29/09/2020	A		TRASMIS	MANA DAVIDE - - DRUENT0
2020	14846	14846	29/09/2020	A		TRASMIS	BARRA DAVIDE DOMENICO
2020	14934	14934	30/09/2020	A		TRASMIS	SPERTI GABRIELLA - - TRO
2020	14942	14942	30/09/2020	A		TRASMIS	TEDESCO MARCELLO - - CA
2020	14974	14974	30/09/2020	A		TRASMIS	DAGNESE MATTEO - - VEN

- che non sussistono incompatibilità fra essi ed i concorrenti a norma degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile (rapporto di parentela od affinità, entro il quarto grado civile).

LA COMMISSIONE

dopo attento esame del bando di mobilità il quale prevede che la commissione proceda alla formazione ed alla approvazione di apposita graduatoria attribuendo un

punteggio da ripartire per il 70% per il colloquio e per il 30% in base al curriculum tenendo conto del titolo di studio, di formazione e di aggiornamento professionale; decide di formulare i criteri in base ai quali valutare il colloquio e precisamente verranno valutate le caratteristiche di seguito elencate:

Relazione e integrazione

Indica la capacità di interagire, entrando in sintonia con gli interlocutori, anche di altri servizi, fornendo aiuto ed informazioni e accettando di condividere la responsabilità dei risultati.

Denota la disponibilità a relazionarsi in modo costruttivo con i propri collaboratori, con i colleghi, con gli Amministratori e in generale con gli interlocutori dell'Ente, facendosi accettare e stabilendo un rapporto di fiducia e cooperazione.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori;
- capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati;
- capacità di lavorare in gruppo;
- capacità negoziale e gestione dei conflitti.
- Creare con i cittadini, il mondo produttivo, le associazioni ricreative sportive e culturali, terzo settore, un reciproco clima di fiducia, affinché il corpo della polizia municipale assuma il massimo prestigio ed autorevolezza, unitamente all'Amministrazione Comunale

Innovatività

Indica la capacità di impegnarsi per promuovere e gestire il cambiamento, ottenendo risultati, agendo con spirito di iniziativa.

Presuppone l'attitudine a ricercare nuove soluzioni, svincolate dagli schemi tradizionali o abituali, restando in sintonia con gli obiettivi da perseguire.

Comprende la creatività, cioè la capacità di innovare/ampliare i possibili approcci alle situazioni e ai problemi, e producendo idee originali dalle quali trarre nuovi spunti applicativi, utilizzano schemi di pensiero e di comportamento variabili, in funzione di differenti situazioni e contesti.

Denota la propensione/ disponibilità al cambiamento

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- iniziativa e propositività;
- capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali;
- autonomia;
- capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche;
- capacità di contribuire alla trasformazione del sistema;
- capacità di definire regole e modalità operative nuove;

- introduzione di strumenti gestionali innovativi.

Gestione risorse economiche

Indica la capacità di realizzare il lavoro con il minor impiego possibile di tempo, denaro e risorse.

È riflessa dalla consapevolezza dei costi e dei benefici, dalla minimizzazione degli sprechi.

Implica la capacità di individuare e articolare razionalmente i processi delle attività da svolgere, assegnare correttamente responsabilità e compiti, scegliere modalità operative efficienti e allocare le risorse disponibili in misura appropriata alle competenze richieste e ai carichi di lavoro.

Orientamento alla qualità dei servizi

Denota l'attitudine ad operare per obiettivi: raggiungere il risultato traducendo in azioni efficaci e concrete quanto progettato.

Il perseguire il risultato atteso presuppone la capacità di prendere tempestivamente e razionalmente le decisioni, valutando in modo realistico vincoli ed opportunità, accettando i margini di rischio e di incertezza, gestendo in modo flessibile ed equilibrato situazioni impreviste, mutevoli e poco strutturate

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento;
- gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori;
- capacità di limitare il contenzioso;
- capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione;
- livello di conformità e regolarità amministrativa atti a seguito di controlli successivi;
- rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza;
- rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC.

Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Indica la capacità di organizzare il consenso, di ottenere collaborazione e di guidare persone o gruppi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Designa la capacità di assumere con autorevolezza e sicurezza un ruolo di guida di altri, indirizzando ed inducendo stimoli e motivazioni che spingano al raggiungimento dei risultati.

Comprende la capacità di ottenere collaborazione e di coordinare lavori di gruppo, promuovendo la crescita professionale e gestionale dei collaboratori, individuandone correttamente capacità e attitudini

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa;
- capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale;
- capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento;
- delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori;
- prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori, test stress;
- attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale,
- efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali;
- controllo e contrasto dell'assenteismo;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata mediante una significativa differenziazione dei giudizi.

Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi

Esprime la capacità di porsi in un'ottica allargata, interpretando problemi e fenomeni nel loro contesto, cogliendone relazioni e interdipendenze e formulando priorità in una logica d'insieme.

La capacità di "visione" presuppone capacità di sintesi, cioè la capacità di estrarre gli elementi essenziali dei fenomeni da valutare e di comporli in un quadro d'insieme coerente, di cogliere le priorità e le connessioni fra i fatti per adeguare la programmazione e l'azione al contesto modificato

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate;
- capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale;
- orientamento ai bisogni del cittadino e dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;

sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking.(aiutare l'ente a migliorare con continuità i propri processi apprendendo dall'esperienza di altri, con l'individuazione dei punti di forza e debolezza.)

Per l'esame dei curriculum verranno rispettati i seguenti criteri:

- a) anzianità di servizio complessiva in ambito PA, e con particolare riguardo nei Comuni;

- b) anzianità di servizio nella Cat. D, area di vigilanza;
- c) svolgimento delle funzioni di Comandante ovvero di responsabile del servizio e relativa anzianità;
- d) carriera dalla cat, C alla D, sempre vigilanza , conseguita con maggiore con celerità;
- e) Altri titoli di studio e corsi post universitari, e altri corsi a qualunque titolo;
- f) Corsi di docenza per la formazione della polizia locale
- g) Particolari esperienze conseguite nel corso della carriera, meglio se in cat. D

Successivamente

LA COMMISSIONE

prende atto che uno dei concorrenti e precisamente il Sig. Alessandro FARINA ha chiesto di essere sentito nel colloquio il giorno 20 ottobre per problemi di lavoro. La richiesta viene accolta, per agevolare la partecipazione, atteso che il medesimo presta la propria attività lavorativa nel Comune di Porto Ferraio provincia di Livorno

Si da atto inoltre che

I concorrenti assenti saranno ritenuti rinunciatari al mobilità.

Al termine delle operazioni di cui sopra, la commissione stabilisce di riconvocarsi, per lo svolgimento dei colloqui e la prosecuzione dei lavori, il giorno 20/10/2020

Approvato e sottoscritto

Firmato in originale

I COMMISSARI

Doriano Reburdo

IL PRESIDENTE

Carmelo Pugliese

Claudia Merlo

IL SEGRETARIO

Elena Ronco
