



UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E CENTRALE CONCORSI

DECRETO PRESIDENZIALE

n. 75 del 14/05/2025

Oggetto: APPROVAZIONE SCHEMA DI ACCORDO TRA LA PROVINCIA DI PARMA E GLI ENTI ADERENTI PER LA DEFINIZIONE DEI RAPPORTI E DELLE MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE COMPORTAMENTALI, ATTITUDINI E MOTIVAZIONE NELL'AMBITO DELLE SELEZIONI

IL PRESIDENTE

PRESO ATTO che:

- Tra le funzioni fondamentali della Provincia è prevista l' *"assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali"* (art. 1, comma 85, lett. d), della legge n. 56/2014;
- La Provincia può altresì esercitare, d'intesa con i comuni, le funzioni di [...] organizzazione di concorsi e procedure selettive" (art. 1, comma 88, della legge n. 56/2014);

VISTO l'art.15 della Legge 241/1990 che consente genericamente alle amministrazioni pubbliche di concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune;

PREMESSO che:

1. L'art. 35-quater, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che – nel procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale – *"le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che*

svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini”;

2. L'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *“Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.”;*
3. L'art. 3-bis del D.Lgs. 80/2001 ha introdotto la possibilità di assumere personale tramite interpello negli elenchi di idonei delle selezioni uniche;

PRESO ATTO del ruolo sempre più strategico che la risorsa umana assume per gli obiettivi sfidanti a cui è chiamata a rispondere la pubblica amministrazione, anche nell'ambito del contesto europeo;

PRESO ALTRESI' ATTO che la Provincia di Parma ha aderito, quale ente sperimentale, al progetto promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominato “Progetto RIVA”, finalizzato ad introdurre nelle pubbliche amministrazioni italiane un sistema di gestione del personale competency based, ossia basato sull'adozione di sistemi professionali che consentano – in tutti i sistemi di gestione della risorsa umana - di utilizzare quale linguaggio comune le competenze del personale (competenze tecnico-professionali, tecnico specialistiche e comportamentali);

CONSIDERATA, in particolare, la rilevanza del possesso di adeguate competenze comportamentali nell'assunzione di nuovi ruoli o di ruoli a crescente complessità, e, pertanto, della opportunità di effettuare una oculata valutazione delle stesse anche nel corso delle progressioni verticali (art. 13 e art. 15 del CCNL 16.11.2022), al fine di effettuare assunzioni efficaci;

PRESO ATTO, altresì, che:

- le pubbliche amministrazioni devono necessariamente valutare, in fase di accesso, non soltanto le conoscenze e le competenze tecnico-specialistiche, ma anche le capacità necessarie per l'esercizio del ruolo;
- le pubbliche amministrazioni si avvalgono della mobilità tra enti per reclutare, a parità di inquadramento contrattuale, specifiche professionalità con esperienza e professionalità specifiche già maturate in altri enti;

CONSIDERATO che, per la valutazione delle capacità, sono necessari:

- professionisti esperti o appartenenti a soggetti esterni specializzati nella valutazione delle capacità, attitudini, motivazioni individuali e dello stile comportamentale, ove previsto (D.p.r. n. 487/1994 – art. 9);
- strumenti adeguati, finalizzati alla specifica valutazione di tali dimensioni;

DATO ATTO che la Provincia:

- ha provveduto a creare, all'interno delle proprie risorse, professionalità specifiche per la valutazione delle competenze comportamentali;
- si è dotata, altresì, di strumenti di assessment predisposti sulla base di metodologie e standard riconosciuti, da utilizzare sulla base delle specifiche professionalità da reclutare, per la valutazione delle soft skill necessarie all'esercizio dei ruoli;

RITENUTO, pertanto, di potersi avvalere di tali professionalità e strumenti sia per definire, in termini di comportamenti attesi e profilo motivazionale, il bisogno dell'organizzazione, sia per valutare attitudini, capacità e motivazione dei candidati nelle selezioni;

VALUTATO che, all'interno della funzione fondamentale di cui all'art. 1, comma 85 lett. d), della legge 7 aprile 2014, n. 56 "assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali" e comma 88 *"La provincia può altresì, d'intesa con i comuni, esercitare le funzioni ... di organizzazione di concorsi e procedure selettive"* rientra appieno il compito della Provincia di diffondere tra gli enti locali del territorio la consapevolezza dell'importante ruolo che rivestono le soft skill nella gestione competency-based del personale, l'apprendimento da parte degli operatori HR degli enti delle competenze tecnico professionali e specialistiche di base dell'assessment, la diffusione della cultura della valutazione in generale ed, in particolare, della valutazione dei comportamenti finalizzate ad una prima applicazione della valutazione dei comportamenti nell'ambito della selezione del personale.

VALUTATO altresì che le finalità di cui sopra si possono perseguire attraverso il supporto agli enti locali della Provincia di Parma nella valutazione di attitudini, competenze comportamentali e motivazione nelle selezioni di personale non dirigenziale (interne e/o esterne), al fine avviare gli enti verso gli scopi di cui al punto precedente, evitando il ricorso a professionisti esterni esperti in tale ambito.

RICHIAMATA la deliberazione n. 8 del 28 gennaio 2022, con la quale il nuovo Consiglio dell'Ente ha approvato l'aggiornamento ai criteri generali in materia di organizzazione dell'ente, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera a), del Tuel, tra i quali figura *"l'incentivazione della sottoscrizione di accordi e convenzioni per velocizzare semplificare le assunzioni degli enti del territorio, al fine di sopperire all'assenza di competenze e/o risorse dei comuni/unioni, utilizzando tutti gli strumenti introdotti dalla normativa in divenire"*;

VALUTATA positivamente, attraverso il feedback degli enti partecipati, l'esperienza già svolta dalla Provincia di Parma, in qualità di ente capofila, a supporto degli enti locali del territorio provinciale, finalizzata alla formazione di elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3 bis del DL 80/2021, che sono stati gestiti in forma aggregata con gli Enti del territorio provinciale che hanno stipulato apposita convenzione, il cui schema è stato approvato con decreto n. 38/2022 s.m.i.;

PRESO ATTO che l'attività di gestione degli elenchi di idonei in forma aggregata continuerà con la costituzione di nuovi elenchi nel corso dell'anno 2025;

RITENUTO pertanto di esercitare il ruolo che la normativa riserva alle Province, proponendosi quale ente capofila per gli enti del territorio anche nel fornire supporto nella valutazione di attitudini, competenze comportamentali e motivazione nelle selezioni di personale non dirigenziale (interne e/o esterne), evitando il ricorso a professionisti esterni esperti in tale ambito;

VALUTATO che il presente progetto rientra tra le funzioni fondamentali della Provincia e risponde pienamente a criteri di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, essendo finalizzato a facilitare il reclutamento delle professionalità necessarie alla Provincia stessa e agli enti del territorio in maniera accentrata e con sostanziali economie di spesa complessiva degli enti aderenti rispetto allo svolgimento di procedure autonome;

RITENUTO, al fine di incentivare l'adesione degli enti del territorio, di prevedere una partecipazione alle spese da parte degli enti aderenti solo nel momento in cui decidessero di procedere con le selezioni, tramite un contributo a titolo di rimborso delle spese sostenute dalla Provincia per l'erogazione del servizio;

PRESO ATTO dello schema di accordo proposto dall'Ufficio Gestione del Personale della Provincia, in allegato al presente atto;

DATO ATTO che:

con nota Prot. N. 7732 del 14/03/2025 a firma di quest'organo, tutti gli enti del territorio della Provincia di Parma sono stati invitati a partecipare ad un incontro informativo presso la sede della Provincia, per l'illustrazione della bozza di accordo e delle modalità di adesione allo stesso;

in data 3 aprile 2025, si è tenuto il citato incontro informativo, al quale hanno partecipato numerosi gli enti del territorio;

RITENUTO, pertanto, di dar luogo all'approvazione dello schema di accordo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, al fine di poter procedere a proporlo formalmente l'adesione agli enti del territorio e ad avviare la reciproca collaborazione;

DATO ATTO che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 dello schema di accordo:

- la data prevista di scadenza dell'accordo è il 31 dicembre 2026;
- il recesso di un Ente prima della scadenza dell'accordo sia possibile con un preavviso di almeno 30 giorni da inviarsi alla Provincia;
- l'eventuale entrata di un Ente in fase successiva a quella iniziale, si conclude, in ogni caso, alla data del 31/12/2026;

VISTI gli artt. 50 e 89 del D. Lgs 18/08/2000 n. 267;

ACQUISITI:

- il parere favorevole del Dirigente del Servizio in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del DLgs 267/2000;
- il parere favorevole del Ragioniere Capo in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del DLgs 267/2000;

DECRETA

1. DI APPROVARE, per le motivazioni indicate in premessa, lo SCHEMA DI ACCORDO TRA LA PROVINCIA DI PARMA E GLI ENTI ADERENTI PER LA DEFINIZIONE DEI RAPPORTI E DELLE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE COMPORTAMENTALI, ATTITUDINI E MOTIVAZIONE NELL'AMBITO DELLE SELEZIONI, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale del medesimo;

2. DI AUTORIZZARE il Dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale alla sottoscrizione dell'accordo, con facoltà di apportare al testo eventuali variazioni non sostanziali, concordate tra le parti, che si rendessero necessarie per il miglior esito delle attività;

3. DI DEMANDARE al Dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale, a conclusione dell'iter procedurale interno, la trasmissione dello schema di accordo agli enti locali del territorio provinciale, per gli eventuali adempimenti di competenza;

4. DI DARE ATTO CHE, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 dello schema di accordo:

- la data prevista di scadenza dell'accordo è il 31 dicembre 2026;
- il recesso di un ente prima della scadenza dell'accordo sia possibile con un preavviso di almeno 30 giorni da inviarsi alla Provincia;
- l'eventuale entrata di un ente in fase successiva a quella iniziale, si conclude, in ogni caso, alla data del 31/12/2026;

5. DI DARE ATTO che il presente provvedimento sia da intendersi esecutivo all'atto della sua sottoscrizione

Il Presidente
(FADDA ALESSANDRO)
con firma digitale

**Schema di
ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI RAPPORTI E DELLE MODALITÀ
DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE COMPORTAMENTALI, ATTITUDINI E MOTIVAZIONE
NELL'AMBITO DELLE SELEZIONI**

LE PARTI

- Per la Provincia di Parma _____ il dirigente _____, autorizzato con decreto presidenziale n. _____. del _____, in seguito denominata anche "Provincia";
- Per il Comune/Unione di _____ il _____, autorizzato con delibera Giunta n. del, in seguito denominato anche "ente aderente" o "enti aderenti";

PREMESSO che:

- L'art. 35-quater, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che – nel procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale – *"le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini"*;
- L'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *"Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere."*;
- L'art. 3-bis del D.Lgs. 80/2001 ha introdotto la possibilità di assumere personale tramite interpello negli elenchi di idonei nelle selezioni uniche;

PRESO ATTO del ruolo sempre più strategico che la risorsa umana assume per gli obiettivi sfidanti a cui è chiamata a rispondere la pubblica amministrazione, anche nell'ambito del contesto europeo;

PRESO ALTRESI' ATTO che la Provincia di Parma ha aderito, quale ente sperimentale, al progetto promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominato "Progetto RIVA", finalizzato ad introdurre nelle pubbliche amministrazioni italiane un sistema di gestione del personale competency based, ossia basato sull'adozione di sistemi professionali che consentano – in tutti i sistemi di gestione della risorsa umana – di utilizzare quale linguaggio comune le competenze del personale (competenze tecnico-professionali, tecnico specialistiche e comportamentali);

CONSIDERATA, in particolare, la rilevanza del possesso di adeguate competenze comportamentali nell'assunzione di nuovi ruoli o di ruoli a crescente complessità, e, pertanto, della opportunità di effettuare una oculata valutazione delle stesse anche nel corso delle progressioni verticali (art. 13 e art. 15 del CCNL 16.11.2022), al fine di effettuare assunzioni efficaci;

PRESO ATTO, altresì, che:

- le pubbliche amministrazioni devono necessariamente valutare, in fase di accesso, non soltanto le conoscenze e le competenze tecnico-specialistiche, ma anche le capacità necessarie per l'esercizio del ruolo;
- le pubbliche amministrazioni si avvalgono della mobilità tra enti per reclutare, a parità di inquadramento contrattuale, specifiche professionalità con esperienza e professionalità specifiche già maturate in altri enti;

CONSIDERATO che, per la valutazione delle capacità, sono necessari:

- professionisti esperti o appartenenti a soggetti esterni specializzati nella valutazione delle capacità, attitudini, motivazioni individuali e dello stile comportamentale, ove previsto (D.p.r. n. 487/1994 – art. 9);
- strumenti adeguati, finalizzati alla specifica valutazione di tali dimensioni;

DATO ATTO che la Provincia:

- ha provveduto a creare, all'interno delle proprie risorse, professionalità specifiche per la valutazione delle competenze comportamentali;
- si è dotata, altresì, di strumenti di assessment predisposti sulla base di metodologie e standard riconosciuti, da utilizzare sulla base delle specifiche professionalità da reclutare, per la valutazione delle soft skill necessarie all'esercizio dei ruoli;

RITENUTO, pertanto, di potersi avvalere di tali professionalità e strumenti sia per definire, in termini di comportamenti attesi e profilo motivazionale, il bisogno dell'organizzazione, sia per valutare attitudini, capacità e motivazione dei candidati nelle selezioni;

VALUTATO che, all'interno della funzione fondamentale di cui all'art. 1, comma 85 lett. d), della legge 7 aprile 2014, n. 56 "assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali" e comma 88 "La provincia può altresì, d'intesa con i comuni, esercitare le funzioni ... di organizzazione di concorsi e procedure selettive" rientra appieno il compito della Provincia di diffondere tra gli enti locali del territorio la consapevolezza dell'importante ruolo che rivestono le soft skill nella gestione competency-based del personale, l'apprendimento da parte degli operatori HR degli enti delle competenze tecnico professionali e specialistiche di base dell'assessment, la diffusione della cultura della valutazione in generale ed, in particolare, della valutazione dei comportamenti finalizzate ad una prima applicazione della valutazione dei comportamenti nell'ambito della selezione del personale.

VALUTATO che le finalità di cui sopra si possono raggiungere attraverso il supporto agli enti locali della Provincia di Parma nella valutazione di attitudini, competenze comportamentali e motivazione nelle selezioni di personale non dirigenziale (interne e/o

esterne), al fine avviare gli enti verso gli scopi di cui al punto precedente, evitando il ricorso a professionisti esterni esperti in tale ambito.

Tutto ciò premesso e considerato, approvano il seguente accordo, composto da 10 articoli, come di seguito riportati.

Articolo 1

Finalità

1. La Provincia di Parma intende svolgere la funzione fondamentale di cui all'art. 1, comma 85 lett. d), della legge 7 aprile 2014, n. 56 *"assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali"* e comma 88 *"La provincia può altresì, d'intesa con i comuni, esercitare le funzioni ... di organizzazione di concorsi e procedure selettive"*;
2. Gli scopi finali del progetto sono: 1) diffusione della consapevolezza tra gli operatori HR degli ee.ll. del territorio dell'importante ruolo che rivestono le soft skill nella gestione competency-based del personale 2) apprendimento da parte degli operatori HR degli enti del territorio delle competenze tecnico professionali e specialistiche di base dell'assessment; 3) la diffusione della cultura della valutazione in generale ed, in particolare, della valutazione dei comportamenti 4) una prima applicazione della valutazione dei comportamenti nell'ambito della selezione del personale, attraverso un affiancamento costante agli enti da parte degli operatori esperti della provincia, abilitati alla professione di assessor di competenze a seguito di partecipazione e superamento di apposito master.
3. L'obiettivo del presente accordo è quello di fornire supporto agli enti locali della Provincia di Parma nella valutazione di attitudini, competenze comportamentali e motivazione nelle selezioni di personale non dirigenziale (interne e/o esterne), al fine avviare gli enti verso gli scopi di cui al punto precedente, evitando il ricorso a professionisti esterni esperti in tale ambito.

Articolo 2

Oggetto

1. Il supporto di cui all'art. 1 potrà essere fornito nei seguenti ambiti:
 - Concorsi pubblici (art. 35 quater del D.Lgs. n. 165/2001)
 - Interpelli (art. 3 bis del D.Lgs. n. 80/2021)
 - Mobilità tra enti (art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001)
 - Progressioni verticali (art. 13 e 15 del CCNL 16.11.2022)
per il reclutamento di personale appartenente alle aree contrattuali di inquadramento di cui al sistema professionale del CCNL 16.11.2022, fatta salva l'area degli operatori.
1. La Provincia potrà supportare gli enti nelle seguenti attività:
 - a) Formazione di base sulla valutazione delle competenze agli operatori degli uffici personale degli enti, che saranno inseriti quali componenti esperti delle commissioni attraverso l'organizzazione di specifici eventi formativi;
 - b) Traduzione del bisogno organizzativo in un documento in cui viene definita la professionalità ricercata, in termini di posizione, attività, responsabilità, conoscenze, comportamenti e motivazione attesi (job profile);

- c) Individuazione delle modalità di selezione più idonee (tipologie di prove e di strumenti di indagine) per la valutazione delle competenze ricercate, in termini di strutturazione della selezione da inserire nell'avviso/bando;
- d) Valutazione delle competenze comportamentali e motivazioni possedute dai candidati in sede di selezione.

Articolo 3

Strumenti di assessment

1. Gli strumenti che potranno essere messi a disposizione dalla Provincia di Parma per la valutazione di cui all'articolo 2, sono:

- a) **Questionario comportamentale:**

Strumento caratterizzato da un insieme di domande a risposta multipla, di natura situazionale, appositamente elaborate per rilevare il possesso di una serie di competenze comportamentali. Vengono proposte, in sostanza, situazioni concrete a fronte delle quali occorre fornire soluzioni, ma soprattutto reagire. Le domande evocano situazioni organizzative concrete e consentono una efficace immedesimazione.

- b) **Questionario motivazionale:**

Strumento finalizzato a rilevare gli orientamenti motivazionali che spingono all'azione.

- c) **Colloquio di approfondimento (eventuale)**

Colloquio finalizzato ad esplorare/approfondire capacità e motivazioni nel corso della prova orale della selezione, con eventuale intervista comportamentale (strumento finalizzato a rilevare le capacità attraverso domande comportamentali riferite a situazioni o compiti specifici del passato);

2. Gli strumenti di cui ai punti a) e b) si svolgono in presenza con compilazione su supporti informatici. Il personale della Provincia provvederà all'organizzazione ed alla somministrazione dei test e fornirà alla commissione nominata dall'ente per l'interpello un report per ciascun candidato con la proposta di valutazione delle competenze. Il colloquio di cui al punto e) è facoltativo ed è consigliato come approfondimento nel caso di ricerca di personale con particolari caratteristiche, ad esempio da incaricarsi del coordinamento di uffici. In caso di colloquio un dipendente esperto della Provincia dovrà essere incaricato come membro esperto della commissione di valutazione. Il colloquio si potrà svolgere a distanza o in presenza.

3. I test e i questionari che verranno utilizzati e resi disponibili dalla Provincia di Parma sono stati realizzati sulla base di metodologie e standard riconosciuti e l'utilizzo è stato reso disponibile da società specializzata certificata UNI ISC 10667.

4. L'utilizzo integrato degli strumenti di cui al comma 1, tutti o parte di essi, consente di pervenire alla valutazione delle attitudini e/o competenze comportamentali e/o motivazioni possedute dai candidati e di confrontarle rispetto al profilo atteso.

Articolo 4

Risorse per l'assessment

1. La Provincia di Parma organizzerà le sessioni per la formazione di base attraverso proprio personale qualificato ovvero tramite il supporto di ditte specializzate esterne.
2. La Provincia di Parma rende disponibili risorse di personale che, su specifica richiesta dell'ente convenzionato, in orario di lavoro, provvedono a somministrare i questionari ed inviare gli esiti degli stessi sotto forma di report agli enti interessati.
3. Su specifica richiesta dell'ente, la Provincia rende altresì disponibile un proprio dipendente appositamente formato ed esperto per lo svolgimento dell'approfondimento della valutazione nel corso del colloquio, nell'ambito della commissione nominata dall'ente convenzionato, in qualità di membro effettivo o aggiunto. In tal caso, potranno essere utilizzati ulteriori strumenti di assessment.
3. La Provincia -su richiesta dell'ente- potrà rendere disponibile, con almeno 15 giorni di anticipo rispetto alla prova, una stanza attrezzata con un massimo di 10 tablet/computer per lo svolgimento delle prove di assessment per sessioni con al max 10 candidati ciascuna.

Articolo 5

Competenze e responsabilità

1. La Provincia di Parma è responsabile della somministrazione degli strumenti di assessment e dell'invio dei relativi report.
2. La commissione nominata per la selezione è soggetta alle consuete responsabilità previste dalle norme vigenti in materia.
3. L'ente convenzionato è responsabile della procedura selettiva, dalla pubblicazione del bando all'approvazione della graduatoria finale.

Articolo 6

Rapporti finanziari

1. Il contributo dovuto alla Provincia a titolo di rimborso dei costi per l'erogazione del servizio oggetto della presente convenzione è articolato come segue:
 - a) Quota fissa per spese generali: 200 euro a selezione;
 - b) Rimborso spese sulla base dei candidati selezionati: 80 euro complessive a candidato per il questionario comportamentale e per questionario motivazionale
 - c) Rimborso spese per -eventuale- servizio logistico (stanza con predisposizione di tablet/pc fino ad un massimo di 10): 200 euro per selezione.
2. Nel caso di colloquio, il commissario dipendente della Provincia con ruolo di membro interno alla commissione svolge la propria attività in orario di lavoro. In tal caso, compete al commissario il compenso previsto per i membri esterni dall'ente interessato alla selezione. Alla Provincia non verrà corrisposto alcun rimborso del costo orario del proprio dipendente per l'impegno nella selezione, intendendosi la partecipazione del dipendente come contributo all'accordo di collaborazione tra enti nell'ambito della funzione "assistenza tecnica agli enti locali" della Provincia. Il compenso dovrà essere versato al Fondo per il trattamento accessorio della Provincia di Parma.

Articolo 7

Durata, recesso

1. Il presente accordo è valido dalla data di sottoscrizione e fino al 31/12/2026 e può essere prorogato, con provvedimento espresso degli enti aderenti.
2. L'eventuale entrata di un ente in fase successiva a quella iniziale, si conclude, in ogni caso, alla data del 31/12/2026.
3. Il recesso di un ente prima della scadenza dell'accordo è possibile con un preavviso di almeno 30 giorni da inviarsi alla Provincia.
4. Il presente accordo non vincola l'ente aderente all'utilizzo esclusivo dei servizi di cui alla presente convenzione con la Provincia di Parma.

Articolo 8

Trattamento dati personali

1. Le parti del presente accordo, nell'ambito del perseguimento dei propri fini istituzionali, provvederanno al trattamento dei dati personali strettamente necessari, adeguati e limitati a quanto necessario per le finalità di cui all'art. 2 dello stesso nel rispetto di quanto previsto dal Reg. UE/679/2016. Il trattamento dei dati personali sarà inoltre improntato ai principi di correttezza, liceità e tutela dei diritti degli interessati;
2. Le Parti, ai sensi dell'art. 13 e 14 del Regolamento UE n. 2016/679, chiariscono che i rispettivi titolari del trattamento sono gli Enti firmatari del presente accordo. Inoltre, si informano reciprocamente che il trattamento dei dati personali conferiti ai fini della partecipazione al presente accordo, nonché quelli legati all'esecuzione del medesimo, saranno raccolti e trattati con modalità automatizzate ed informatizzate, saranno comunicati solo ai responsabili del trattamento incaricati della gestione del servizio in oggetto; non saranno trasferiti a paesi terzi, saranno conservati e trattati per il tempo strettamente necessario ad adempiere alle finalità del presente accordo.
3. Le parti si rendono reciprocamente noto che i candidati alle procedure selettive potranno esercitare tutti i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs. 196/2003 e dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 2016/679, in particolare, il diritto di richiedere l'accesso, la rettifica o la cancellazione dei dati trattati o la limitazione del loro trattamento. A tal fine le parti, previa lettura del presente articolo, dichiarano di aver ricevuto e perfettamente compreso l'informativa ed i relativi diritti, all'uopo prestando in uno alla sottoscrizione del presente accordo il pieno, consapevole ed incondizionato consenso al trattamento di tutti i propri dati personali inclusi quelli considerati come categorie particolari di dati ai sensi degli artt. 9 e 10 del Regolamento UE n. 2016/679.
4. Per quanto riguarda il trattamento di dati personali necessari per lo svolgimento delle funzioni di supporto agli Enti aderenti da parte della Provincia oggetto del presente accordo, l'Ente provvede a nominare la Provincia di Parma, nonché i soggetti esterni dei quali la Provincia si avvale, quali responsabili esterni del trattamento dei dati. I riferimenti degli eventuali soggetti esterni saranno tempestivamente comunicati dalla Provincia con separate note. Analogamente, la Provincia di Parma provvede a nominare l'Ente aderente, nonché i soggetti esterni di cui si avvale, quali responsabili esterni del trattamento dei propri dati. I riferimenti degli eventuali soggetti esterni saranno tempestivamente comunicati dall'ente aderente alla Provincia di Parma.

Articolo 9 Contenziosi

1. Gli enti locali e la Provincia di Parma sono responsabili in via esclusiva degli atti e delle attività posti in essere per la gestione della fase di loro competenza così come definite nel presente accordo.
2. Per qualunque controversia che dovesse insorgere in merito all'interpretazione, esecuzione, validità o efficacia del presente accordo, le parti si obbligano ad esperire un tentativo di conciliazione in via amministrativa.
3. Ove il tentativo di conciliazione non riuscisse, il foro competente in via esclusiva è quello di Parma.

Articolo 10 Esenzione bollo e registrazione

Il presente accordo viene stipulato in forma elettronica, mediante sottoscrizione con firma digitale; non è soggetto a registrazione ai sensi dell'art. 1 della tabella, parte II, del DPR n. 131/1986 ed è esente dall'imposta di bollo ai sensi del punto 16 della tabella B allegata al DPR n. 642/1972.

Letto, approvato e sottoscritto:

Data e luogo:

Per la Provincia di Parma:

Data e luogo:

Per il Comune/Unione di:



UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E CENTRALE CONCORSI

PARERE di REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. **1583 /2025** ad oggetto:

" APPROVAZIONE SCHEMA DI ACCORDO TRA LA PROVINCIA DI PARMA E GLI ENTI ADERENTI PER LA DEFINIZIONE DEI RAPPORTI E DELLE MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE COMPORTAMENTALI, ATTITUDINI E MOTIVAZIONE NELL'AMBITO DELLE SELEZIONI "

Viste le motivazioni espresse nel testo della proposta di atto in oggetto, formulate dal sottoscritto Dirigente, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' tecnica.

Note:

Parma , 12/05/2025

Sottoscritto dal Responsabile
(MENOZZI IURI)
con firma digitale



SERVIZIO FINANZIARIO - GESTIONE DEL PERSONALE - PARTECIPATE -
SISTEMI INFORMATIVI - PARI OPPORTUNITA'

PARERE di REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. **1583 / 2025** ad oggetto:

" APPROVAZIONE SCHEMA DI ACCORDO TRA LA PROVINCIA DI PARMA E GLI ENTI ADERENTI PER LA DEFINIZIONE DEI RAPPORTI E DELLE MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE COMPORTAMENTALI, ATTITUDINI E MOTIVAZIONE NELL'AMBITO DELLE SELEZIONI "

verificata l'esistenza del parere di regolarità tecnica rilasciato dal soggetto competente inerente la legittimità e la regolarità amministrativa del provvedimento

verificata la legittimità dell'eventuale spesa derivante dal presente provvedimento nei termini della corretta imputazione al bilancio dell'ente, della regolare copertura finanziaria e del rispetto degli equilibri di bilancio

valutati gli eventuali riflessi sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente

ai sensi dell'art. 49, 1 comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.

Note:

Parma , 13/05/2025

Sottoscritto dal Responsabile
(MENOZZI IURI)
con firma digitale