

MODALITÀ E CRITERI PER L'ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE COMPARATIVA PER LA DESIGNAZIONE DELLE/DEI CONSIGLIERE/I REGIONALI DI PARITÀ EFFETTIVA/O E SUPPLENTE, SECONDO QUANTO PREVISTO DALLA LEGGE 241/1990 E DAL D. LGS. 198/2006

L'istruttoria delle candidature, pervenute a seguito di un apposito Avviso pubblico, sarà effettuata da una commissione nominata dal Direttore della direzione regionale competente in materia di Pari opportunità successivamente alla chiusura del bando.

L'istruttoria dovrà avere ad oggetto ammissibilità, completezza e correttezza formale delle domande, nonché il possesso dei requisiti previsti dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006:

1. specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile;
2. specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di normative sulla parità e pari opportunità;
3. specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di mercato del lavoro.

La commissione procederà quindi alla valutazione comparativa, prevista dall'art. 12, comma 3, del d. lgs. 198/2006, sulla base dei suddetti requisiti.

Competenza

Per quanto riguarda la competenza, saranno valutati eventuali titoli ulteriori rispetto al diploma di scuola superiore, quali ad es. lauree, master o specializzazioni post-universitarie. Si terrà conto del loro grado di attinenza rispetto al ruolo da ricoprire (es. strettamente attinente, molto attinente, attinente, poco attinente, non attinente), considerando anche se abbraccino una sola o più delle materie indicate ed eventualmente la durata del percorso di studi.

Nella competenza deve essere considerata anche:

- la partecipazione a eventi di formazione, anche come docente, considerati non singolarmente, ma nel complesso e dando rilievo al grado di attinenza, alla durata (ore, giorni, annuale) ed alla pluridisciplinarietà o meno dei contenuti, con riferimento ai requisiti previsti dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006;
- le eventuali attività di ricerca documentabili (con riferimento ai medesimi requisiti).

Esperienza

Si considereranno innanzitutto le attività svolte ricoprendo l'incarico di Consigliera/e di parità.

Si considererà, inoltre, l'attività lavorativa svolta, la sua durata, il grado di attinenza rispetto al profilo da assegnare ed eventuali incarichi di rilievo ricoperti dai candidati in seno ad organismi o associazioni.

Oltre alla durata dell'esperienza lavorativa, si valuteranno eventuali progetti, collaborazioni o esperienze meritevoli di particolare evidenza, documentabili, laddove fossero individuate e ritenute particolarmente rilevanti per il ruolo da ricoprire.

Per ogni candidatura saranno oggetto di analisi:

- ✓ la proposta di candidatura
- ✓ il curriculum vitae
- ✓ l'eventuale documentazione prodotta a corredo del curriculum.

Valutazione e scelta delle/dei candidate/i

Nell'analisi del curriculum saranno valutate le dichiarazioni rese dalle/i candidate/i sotto la propria responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, fermo restando il potere dell'Amministrazione di verificarne la veridicità prima della formale designazione.

Per ogni candidatura verrà data indicazione sintetica del giudizio del livello di attinenza dell'esperienza e della competenza.

La valutazione complessiva sarà espressa secondo la seguente scala: eccellente, ottimo, distinto, buono, sufficiente o insufficiente.

All'esito dei lavori della Commissione esaminatrice, riportati in apposito verbale, sarà formulato un elenco di candidati ritenuti idonei allo svolgimento dell'incarico. Saranno inseriti in tale elenco esclusivamente i candidati che avranno ottenuto una valutazione complessiva non inferiore a "sufficiente". Il verbale con l'elenco degli idonei, privo di graduatorie di merito o giudizi di prevalenza, sarà trasmesso al Presidente della Giunta regionale per la formale designazione.

Il Presidente, attraverso una propria valutazione comparativa tra i candidati inseriti nel predetto elenco, sceglierà i soggetti ritenuti più idonei per i rispettivi ruoli, effettuando le designazioni con proprio decreto motivato.

Il Presidente individuerà, attingendo dal medesimo elenco degli idonei:

- il/la Consigliere/a di parità effettivo/a;
- il/la Consigliere/a di parità supplente, scelto/a tra i restanti candidati inseriti in elenco che abbiano espresso la propria disponibilità anche per tale incarico.

Laddove lo ritenesse opportuno ai fini della scelta, il Presidente potrà disporre lo svolgimento di un colloquio conoscitivo. Tale colloquio sarà esteso a tutti i candidati inseriti nell'elenco degli idonei e sarà volto a comprendere capacità organizzative, capacità progettuale, motivazione e a prefigurare comportamenti concreti.