

Die Kommission für die Führungskräfte des öffentlichen Landesystems nimmt folgende Rechtsvorschriften, Verwaltungsakte und Tatsachen zur Kenntnis:

das Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6 „Regelung der Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung“, und insbesondere Artikel 5 (Erteilung von Aufträgen als Führungskraft der ersten Ebene) und Artikel 7 (Erteilung von Aufträgen als Führungskraft der zweiten Ebene),

das Schreiben der Vorsitzenden der Kommission vom 2. Mai 2023, mit dem die Körperschaften eingeladen wurden, innerhalb 20. Mai 2023 vakante Führungspositionen ihrer Organisationseinheiten mitzuteilen,

die Antworten der angeschriebenen Körperschaften mit Angabe der freien auszuschreibenden Führungspositionen,

den eigenen Beschluss vom 22. Juni 2023, Nr. 37, mit dem der Text für die Ausschreibung dieses Aufrufverfahrens genehmigt wurde

Verfügt sie

1. Es wird ein öffentlicher „offener“ Aufruf durchgeführt, um die Bereitschaft der Personen festzustellen, die im einheitlichen Führungsstellenplan auf Landesebene in der entsprechenden Ebene eingetragen sind, **folgende Führungsposition** zu besetzen:

Amt für Aus- und Weiterbildung (II. Ebene)

La Commissione per la dirigenza del sistema pubblico provinciale prende atto delle seguenti norme, atti amministrativi e fattispecie:

della legge provinciale 21 luglio, n. 6, recante “Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell’Amministrazione provinciale” e in modo particolare dell’articolo 5 (Conferimento degli incarichi dirigenziali di prima fascia) e dell’articolo 7 (Conferimento degli incarichi dirigenziali di seconda fascia);

la nota della Presidente della Commissione del 2 maggio 2023, con la quale gli enti sono stati invitati a comunicare entro la data del 20 maggio 2023 le posizioni dirigenziali vacanti delle loro strutture organizzative;

le risposte degli enti destinatari, con indicazione delle posizioni dirigenziali vacanti da bandire;

della propria delibera del 22 giugno 2023, n. 37, con la quale è stato approvato il testo per la pubblicazione di questo procedimento di interpello

Decreta

1. È indetto un interpello pubblico “aperto”, per accertare la disponibilità delle persone iscritte nelle rispettive fasce del ruolo unico della dirigenza a livello provinciale, a ricoprire **la seguente posizione dirigenziale:**

Ufficio formazione e aggiornamento (II. fascia)

Zuständigkeiten:

Die Amtsdirektorin oder der Amtsdirektor hat die Aufgabe der Förderung und Gestaltung der Unternehmens- und Lernkultur. Durch die laufende Analyse der Unternehmens- und Mitarbeiterbedarfe und das Umsetzen effizienter Lern- und Entwicklungsprozesse sorgt sie/er dafür, dass Vision, Strategie und Werte des Sanitätsbetriebes in den Kompetenzen und im Verhalten der Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen sichtbar werden. Zur Beurteilung und Förderung der Leistung und der strategischen Kompetenzen sowie zur Mitarbeiterbindung, stellt das Amt ein breites Spektrum an bedarfsgerechten Personalentwicklungsinstrumenten für neue und bestehende Mitarbeiter und Schlüsselpositionen zur Verfügung.

Zuständigkeiten und Kompetenzen:

- Entwicklung des Unternehmenskultur- und Leitbildes: Mitarbeit bei der Entwicklung, Ausarbeitung, Kommunikation, Umsetzung und laufende Weiterentwicklung zur Unternehmenskultur und des Leitbildes;
- Gestaltung und Einführung des Onboarding-Prozesses mitsamt Klärung der Zuständigkeiten. Zeitnahe Einführung und Einarbeitung des neuen Mitarbeiters in seinen Aufgabenbereich, Näherbringen der Unternehmenskultur, der internen Prozesse und Abläufe sowie Aufbau von Kontakten zu Arbeitskollegen;
- Identifikation und Einführung eines Kompetenzmodells, Sicherstellung von regelmäßigen Kompetenzbeurteilungen und Entwicklungsgesprächen;
- Bedarfserhebung, Maßnahmendefinition, Planung, Organisation, Umsetzung und laufende Evaluation der Wirksamkeit von internen und externen Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Förderung der Mitarbeiter und Teams;
- Bedarfsanalyse, Beratung, Auswahl, Konzeption und Umsetzung von strategischen Entwicklungsprogrammen und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Weiterentwicklung von Führungskompetenzen sowie deren laufende Evaluation;
- Definition des Karrieremanagements und Planung der möglichen Laufbahnen;
- Verwaltung der Vertragsabkommen mit Universitäten und auf internationaler Ebene anerkannten Kliniken, für Forschung, Ausbildung, Habilitierung von Ärzten und

Competenze:

La Direttrice o il Direttore d'ufficio ha il compito di promotore e creatore della cultura aziendale e dell'apprendimento. Attraverso l'analisi continua delle esigenze dell'azienda e dei collaboratori e attraverso l'implementazione di processi di apprendimento e sviluppo efficienti, garantisce che la visione, la strategia e i valori dell'azienda siano visibili nelle competenze e nel comportamento dei suoi collaboratori a tutti i livelli. Per valutare e promuovere le performance e le competenze strategiche, nonché la fedeltà dei collaboratori, l'ufficio fornisce un'ampia gamma di strumenti per lo sviluppo del personale, basati sulle esigenze dei nuovi ed attuali collaboratori e delle posizioni chiave.

Principali compiti e responsabilità:

- Sviluppo della cultura e missione aziendale: Partecipazione allo sviluppo, elaborazione, comunicazione, implementazione e sviluppo continuo sulla cultura e sulla missione aziendale;
- Progettazione e implementazione di un processo di onboarding, compreso il chiarimento delle responsabilità. Introduzione e formazione tempestiva del nuovo collaboratore nella sua area di responsabilità, familiarizzazione con la cultura aziendale, con i processi e le procedure interne, nonché sviluppo di contatti con colleghi di lavoro;
- Individuazione, progettazione e implementazione di un modello delle competenze, garantire valutazioni regolari delle competenze e colloqui di sviluppo;
- Individuazione dei bisogni, definizione delle misure, pianificazione, organizzazione, implementazione e valutazione continua dell'efficacia delle misure interne ed esterne, per un ulteriore sviluppo e promozione dei collaboratori e del team;
- Analisi dei bisogni, consulenza, selezione, progettazione e implementazione di programmi di sviluppo strategico e misure di sviluppo per un ulteriore sviluppo delle competenze manageriali, nonché la loro valutazione continua;
- Definizione della gestione di carriera e pianificazione delle possibili carriere;
- Gestione degli accordi contrattuali con Università e cliniche riconosciute a livello internazionale per la ricerca, la formazione e l'abilitazione di medici ed infermieri, in

Krankenpflegern in Zusammenarbeit mit dem Dienst für Innovation, Forschung und Lehre. Verwaltung der Studenten aller Berufsbilder (Praktikum, Famulatur, KPJ/PJ, Claudiana, Schule, usw.), Praktikum für Allgemeinmediziner und Kinderbasisärzte, Freiwillige;

- Erhebung des Weiterbildungsbedarfs, Ausarbeitung des Weiterbildungsplans, Verwaltung der Fonds, Organisation der Weiterbildungen, Verwaltung der CME-Plattform und Akkreditierung der Weiterbildung;

- Verwaltung und diesbezügliche Rückvergütung der Weiterbildungsspesen und Überprüfung der Zeitanerkennung;

- Ausarbeitung und Umsetzung einer „Talentmanagement-Strategie“ zur Gewinnung, Identifizierung, Halten und Entwicklung von qualifizierten Mitarbeitern in strategisch wichtigen Schlüsselpositionen.

Zugangsvoraussetzungen:

An den Aufrufen für Führungspositionen der zweiten Ebene können folgende Personen, die im einheitlichen Führungsstellenplan auf Landesebene eingeschrieben sind, teilnehmen: Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene und Personen im Besitz der Eignung für die Erteilung eines Auftrags der ersten und zweiten Ebene.

Positionszulage:

1,0

2. Bei der Beurteilung der Interessensbekundungen für die einzelnen Führungspositionen/der Führungsposition werden folgende Kriterien angewandt, die auch das übergeordnete öffentliche Interesse an der Ermittlung der Führungskraft mit den am besten geeigneten beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten berücksichtigen, um die optimale und wirksame Wahrnehmung der mit den vakanten Positionen verbundenen Aufgaben zu gewährleisten, sowie die Notwendigkeit, das reibungslose und einwandfreie Funktionieren der Verwaltung sicherzustellen:

- Fähigkeiten, berufliche Kompetenzen und Erfahrungen sowie Bildungsbiografie

collaborazione con il Servizio per l'innovazione, la ricerca e l'insegnamento;

- Gestione degli studenti di tutti i profili professionali (tirocinio e tirocinio pratico per studenti di medicina, KPJ/PJ, Claudiana, scuole, ecc.). tirocinio MMG e PLS, volontari;

- Rilevamento periodico del fabbisogno formativo, elaborazione piano formativo, gestione dei fondi, organizzazione della formazione, gestione della piattaforma ECM e accreditamento della formazione;

- Gestione dei costi e relativi rimborsi delle spese di aggiornamento nonché verifica del riconoscimento orario;

- Elaborazione e implementazione di una strategia di "talent management" per acquisizione, identificazione, mantenimento e sviluppo di collaboratori qualificati in posizioni chiave.

Requisiti d'accesso:

Agli interpellati per posizioni dirigenziali di seconda fascia possono partecipare le seguenti persone iscritte nel ruolo unico della dirigenza a livello provinciale: dirigenti di prima e seconda fascia e persone in possesso dell'idoneità al conferimento di incarichi di prima e seconda fascia.

Indennità di posizione:

1,0

2. Ai fini della valutazione delle manifestazioni di interesse per ciascuna posizione dirigenziale si applicano i seguenti criteri, che terranno altresì conto dell'interesse pubblico prioritario di individuare la dirigente/il dirigente avente le competenze e le capacità professionali più idonee a garantire l'ottimale ed efficace svolgimento delle funzioni connesse con gli incarico/incarichi vacanti, nonché dell'esigenza di assicurare il buon andamento e la piena funzionalità dell'amministrazione:

- Attitudini, competenze ed esperienze professionali nonché percorsi formativi

- Eignung im Hinblick auf die Art und die Charakteristika der gesetzten Ziele

3. Der Führungsauftrag wird auf der Grundlage einer Bewertung der potenziellen Fähigkeiten der Führungskraft zur Ausführung der Aufgabe erteilt, wobei die Art und die Merkmale der gesetzten Ziele, die Komplexität der betreffenden Struktur, die berufliche Eignung und die Kapazität der einzelnen Führungskraft sowie die in der Privatwirtschaft oder in anderen öffentlichen Verwaltungen erworbene Erfahrung, sofern sie für die Auftragserteilung relevant, berücksichtigt werden.

4. Die Bewertung erfolgt nach den Grundsätzen der Transparenz, Öffentlichkeit, Nichtdiskriminierung. Die Maßnahme zur Auswahl der Kandidatin/ des Kandidaten enthält eine ausführliche Begründung des Bewertungsergebnisses.

5. Unbeschadet des Artikels 14 des Landesgesetzes 21. Juli 2022, Nr. 6, der die Mobilität der Führungskräfte mit dem Ziel gewährleistet, die Führungs- und Berufskompetenz in neuen Bereichen einzusetzen, um den Erwerb neuer Kompetenzen zu ermöglichen, sowie Flexibilität und innovative Vorhaben zu fördern, wird der Grundsatz der organisatorischen Nachhaltigkeit bei der Vergabe von Führungsaufträgen vorrangig berücksichtigt, auch um die Kontinuität der Verwaltungstätigkeit und den Schutz etwaiger nicht ersetzbarer Führungspositionen und/oder Führungspositionen die sich durch spezielle Fachkenntnisse kennzeichnen zu gewährleisten.

6. Die Interessensbekundungen werden in erster Anwendung von eigens mit Dekret des Landeshauptmanns ernannten Kommissionen begutachtet, die sich aus drei Führungskräften zusammensetzen, die einer höheren oder mindestens einer der vakanten Position entsprechenden Funktion angehören; den Vorsitz der Kommission führt die zuständige Ressortdirektorin/der zuständige Ressortdirektor.

- Idoneità del profilo in ordine alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati

3. L'incarico dirigenziale verrà attribuito sulla base della valutazione della potenziale competenza del dirigente a svolgerlo considerando la natura e le caratteristiche degli obiettivi prefissati, la complessità della struttura interessata, le attitudini e le capacità professionali del singolo dirigente, le esperienze maturate presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.

4. La valutazione verrà effettuata nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, non discriminazione. Degli esiti di tale valutazione è fornita analitica motivazione nel provvedimento di scelta della candidata / del candidato.

5. Fermo restando che ai sensi dell'art. 14 della legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, la mobilità della dirigenza è garantita con l'obiettivo di impiegare le competenze dirigenziali e professionali in nuovi ambiti, in cui acquisire nuove competenze, e di promuovere la flessibilità e le iniziative innovative, nel conferimento degli incarichi sarà prioritariamente tenuto conto del principio di sostenibilità organizzativa, anche al fine della salvaguardia della continuità dell'azione amministrativa e delle eventuali posizioni infungibili e/o specialistiche.

6. Le manifestazioni di interesse sono valutate da commissioni, appositamente nominate in prima applicazione con decreto del Presidente della Provincia composte da tre dirigenti che appartengono a una qualifica superiore o almeno pari a quella della posizione vacante e presieduta dalla direttrice/dal direttore di Dipartimento competente.

Die Zusammensetzung erfolgt außerdem unter Einhaltung des Grundsatzes der Chancengleichheit sowie der verhältnismäßigen Vertretung der Sprachgruppen.

7. Das Organisationsamt der Landesverwaltung wird, in erster Anwendung, die Ressorts und Hilfskörperschaften bei den Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Durchführung der Aufrufe unterstützen.

8. Der Interessenbekundung sind folgende Unterlagen beizulegen:

***Curriculum vitae*, nach Europass-Vorlage**

Kopie eines gültigen Personalausweises

9.. Mit der Einreichung des Interessenbekundung, übernimmt die interessierte Person, gemäß den Bestimmungen des D.P.R. Nr. 445/2000, die Verantwortung für die Richtigkeit aller in dem Antrag und in den beigefügten Unterlagen gemachten Angaben.

10. Die Interessenbekundungen müssen spätestens am Sonntag, 9. Juli 2023 um 23.59 Uhr eingegangen sein, und zwar entweder an die E-Mail-Adresse organisation@provinz.bz.it oder an die zertifizierte E-Mail-Adresse organisation.organizzazione@pec.prov.bz.it

11. Auf der institutionellen Website der Autonomen Provinz Bozen <https://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/aufnahme-landesdienst/wettbewerbe/wettbewerbe-aufrufe-fuehrungskraefte.asp> werden das Verfahren betreffende Mitteilungen veröffentlicht.

Anlage

➤ Formblatt

La composizione della commissione avviene inoltre nel rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne e nel rispetto della rappresentanza proporzionale dei gruppi linguistici.

7. L'Ufficio Organizzazione dell'Amministrazione provinciale supporterà in prima applicazione i diversi Dipartimenti o Enti strumentali nelle attività connesse con l'espletamento degli interpellati

8. Alla manifestazione di interesse sono da allegare i seguenti documenti:

***curriculum vitae* redatto su modello europeo**

copia del documento di riconoscimento in corso di validità

9.. Con la presentazione della manifestazione di interesse la persona interessata si assume, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.P.R. n. 445/2000, la responsabilità della veridicità di tutte le informazioni fornite nella domanda e negli eventuali documenti allegati.

10. Le manifestazioni di interesse dovranno pervenire entro le ore 23.59 di domenica 9 luglio 2023, alternativamente alla casella di posta elettronica organizzazione@provincia.bz.it o alla casella di posta elettronica certificata: organisation.organizzazione@pec.prov.bz.it

11. Sul sito istituzionale della Provincia autonoma di Bolzano, <https://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/impiego-provinciale/concorsi/concorsi-interpelli-per-dirigenti.asp> sono pubblicati i provvedimenti connessi alla procedura stessa.

Allegato

➤ Modulo