



COMUNE DI FIRENZE

**AVVISO PUBBLICO PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO A TEMPO
DETERMINATO DI DIRIGENTE DEL SERVIZIO ACQUISIZIONE RISORSE
EX ART. 110 - 1° COMMA - DEL D. LGS. N. 267/2000**

Con riferimento all'avviso pubblico della selezione in oggetto, approvato con Determinazione Dirigenziale n. 8666 del 12.11.2024 e pubblicato dal 12.11.2024 al 26.11.2024, si riportano di seguito le decisioni in ordine ai criteri di valutazione assunte ed esplicitate dalla Commissione nelle sedute dei giorni 02.12.2024, 09.12.2024 e 16.12.2024, giusti verbali conservati agli atti d'ufficio.

In ragione di quanto previsto dall'avviso per la selezione indicata in epigrafe, **i criteri di valutazione dei curricula** elaborati dalla Commissione, richiamato in particolare l'art. 5, comma 1, dell'avviso medesimo, secondo cui in sede di valutazione delle candidature *"...verranno particolarmente valorizzate le specifiche competenze ed esperienze professionali espresse dal/la candidato/a, quali la specifica professionalità maturata nelle materie attinenti all'incarico e la comprovata esperienza lavorativa pluriennale in ruoli analoghi alla posizione da ricoprire e alle specifiche funzioni da svolgere."* – sono stati i seguenti:

1. Il primo elemento è relativo all'esperienza lavorativa – professionale, per il quale verrà valutato con preferenza l'aver svolto funzioni dirigenziali nelle specifiche materie oggetto dell'incarico, in funzione della durata dell'incarico, della completezza dell'esperienza, della complessità dell'ente gestito, del livello di responsabilità. La Commissione, in proposito, ribadisce, anche con riferimento a tale fase dei lavori che, qualora il candidato si riferisca ad un rapporto di lavoro come attualmente esistente il periodo sarà calcolato fino alla data di scadenza della presentazione della domanda ovvero fino al 26.11.2024;
2. Il secondo elemento è relativo alla competenza professionale maturata in virtù del possesso di una formazione post-universitaria, di attività di docenza e di pubblicazioni scientifiche. La formazione post-universitaria sarà valutata in funzione del grado di attinenza con la posizione da coprire. Nel caso in cui il titolo di studio post-lauream sia stato necessario per integrare i requisiti di ammissione, non sarà valutato nel curriculum vitae, salvo in caso di diretta attinenza all'incarico. Anche l'attività di docenza e le eventuali pubblicazioni scientifiche saranno valutate in funzione del grado di attinenza con la posizione da coprire e della consistenza.

Per entrambi gli elementi di valutazione di cui sopra (esperienza professionale e formazione postuniversitaria, pubblicazioni e attività di docenza), la Commissione ha stabilito di assegnare un giudizio utilizzando la seguente scala: SUFFICIENTE/BUONO/DISTINTO/OTTIMO, per poi esprimere per ogni singolo candidato ammesso un giudizio finale complessivo graduato nella stessa maniera.

In caso di giudizi diversi, ma contigui tra l'esperienza professionale e la formazione postuniversitaria/pubblicazioni/docenza, si darà prevalenza al giudizio espresso per l'esperienza.

In caso di giudizi diversi, ma non contigui, tra i due elementi, si considererà un valore medio ponderato, privilegiando il giudizio relativo all'esperienza professionale.

Saranno invitati a colloquio soltanto i candidati che abbiano ottenuto un giudizio complessivo di almeno BUONO.

In merito allo **svolgimento del colloquio**, la Commissione, integrata da membri aggiunti esperti in accertamento delle competenze trasversali di cui all'art. 5 dell'avviso di selezione, nonché dagli esperti in accertamento dell'adeguata conoscenza della lingua inglese e dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, ha deciso di articolare il colloquio come segue:

- a) N. 2 quesiti inerenti le conoscenze tecnico professionali di cui all'avviso;
- b) N. 1 testo di inglese da leggere, tradurre e comprendere;
- c) N. 1 quesito di informatica concernente i fondamenti dei programmi informatici maggiormente impiegati, quali word, excel, posta elettronica, principali browsers, con uso pratico di un personal computer.

Per quanto riguarda l'accertamento delle competenze trasversali, è stato stabilito indagare il possesso delle seguenti competenze di cui all'avviso di selezione: soluzione problemi; sviluppo dei collaboratori; leadership e team leadership; accountability e decisione responsabile; fare networking e gestione delle relazioni interne ed esterne; tenuta emotiva, attraverso gli strumenti della situational interview e del colloquio motivazionale.

Sono state, quindi, predisposte n. 9 buste contenenti, ognuna, n. 2 domande sulle materie tecnico-professionali indicate nell'avviso di selezione; n. 7 buste contenenti ognuna n. 1 quesito di informatica e n. 7 buste contenenti ognuna n. 1 testo di inglese, così che ciascun candidato invitato a colloquio ha potuto scegliere tra più buste per ogni tipologia.

Con riferimento alla **valutazione dei colloqui**, la Commissione ha ritenuto di attenersi ai seguenti **criteri**:

- Livello delle conoscenze e competenze relative sia agli ambiti fondamentali specifici della posizione di lavoro ricercata, sia agli ambiti trasversali maggiormente attinenti alla posizione suddetta;

- Capacità di rielaborazione personale del quesito proposto e di contestualizzarlo nell'ambito della posizione ricercata.

Per quanto riguarda il giudizio del colloquio:

- In ordine all'accertamento delle competenze informatiche e della lingua inglese, la Commissione stabilisce di esprimere un giudizio di adeguatezza/non adeguatezza;
- Per le competenze trasversali, sono stati elaborati i seguenti criteri e relativi giudizi:

Intervista situazionale:

- Livello 1 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale con limitata frequenza ed intensità;
- livello 2 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale occasionalmente e prevalentemente in situazioni ordinarie;
- Livello 3 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale con adeguata continuità frequentemente in situazioni ordinarie;
- Livello 4 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale frequentemente, anche in situazioni non ordinarie.

Colloquio motivazionale:

- Livello 1 = Motivazione verso la posizione specifica evidenziata in modo non chiaro;
 - livello 2 = Motivazione verso la posizione specifica argomentata e sostenuta in modo adeguato e razionale;
 - Livello 3 = Motivazione verso la posizione specifica argomentata in modo estremamente puntuale e coerente con gli obiettivi professionali individuali.
- Per le competenze tecnico professionali, la Commissione decide di esprimere un giudizio articolato in cinque livelli (insufficiente/parzialmente sufficiente/sufficiente/buono/distinto/ottimo).

Publicato in data 02.01.2025