

Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale  
Settore Risorse Umane Organizzazione  
Servizio Programmazione Selezione ed Acquisizione del Personale

Pubblicazione dei  
**CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA COMMISSIONE**  
ai sensi del ***D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 art. 19***

la Dirigente  
Risorse Umane Organizzazione  
Dott.ssa Maria Margherita Fabris\*

\*Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi e con gli effetti di cui al D.Lgs del 7 marzo 2005, n.82 e ss.mm.;  
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**Avviso pubblico di procedura selettiva/comparativa per il conferimento di un incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1 del D.Lgs n. 267/2000 per 12 mesi prorogabile fino alla scadenza del mandato del Sindaco di 1 unità di qualifica dirigenziale da assegnare al Settore Contenzioso Consultivo 1 della Direzione Avvocatura Civica. Codice 02TD/2019.**

in esecuzione alla Determinazione Dirigenziale n. n. 1108 del 21 maggio 2019

La Commissione esaminatrice di questa selezione, è stata nominata con disposizione del Vice Segretario Vicario prot. n. 375560/2019 e del Direttore Sviluppo Organizzativo e Strumentale prot. n. 379717 del 25/07/2019.

Si riporta di seguito gli estratti dei verbali nei quali sono stati stabiliti nel dettaglio i criteri di valutazione.

Estratto del verbale n. 1 del 2 settembre 2019

Omissis...

La Commissione procede alla definizione dei criteri di valutazione dei curriculum, come di seguito descritti:

- Esperienza professionale come dirigente e/o in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza (max 8 punti):
  - fino a 5 anni: 0 punti
  - da 6 a 10 anni: 4 punti
  - da 11 a 20 anni: 6 punti
  - oltre 20 anni: 8 punti

- Esperienza professionale specifica inerente il posto da ricoprire (max punti 18):
  - iscrizione all'albo degli avvocati cassazionisti: punti 4;
  - grado di complessità dell'esperienza in relazione alla dimensione demografica dell'Ente di appartenenza, alla tipologia di funzioni dell'Ente per il quale sono state svolte le prestazioni professionali ed all'intensità delle stesse: fino a punti 6;
  - tipologia di esperienza professionale, anche avendo riguardo al contenzioso a carattere particolare concernente l'Ente di riferimento: fino a punti 8;
  
- Formazione professionale in materie attinenti all'incarico da attribuire (max punti 2):
  - punti 2 per ogni master di secondo livello e dottorato di ricerca;
  - punti 1 per ogni master di primo livello;
  - punti 0,2 per ogni corso di formazione della durata superiore a 30 ore.
  
- Pubblicazioni e titoli vari inerenti al posto da ricoprire (max punti 2)
  - punti 0,5 per ogni pubblicazione su riviste specializzate uguale o superiore a 10 pagine;
  - punti 0.2 per ogni pubblicazione su riviste specializzate inferiore a 10 pagine;
  - punti 0,5 per attività di docenza pari o superiore a 10 ore

La Commissione precisa che, come previsto dal bando di selezione per la valutazione dei curriculum, verranno considerati utili solo i documenti prodotti in originale o in estratto o in fotocopia autenticata dell'originale o in copia fotostatica dichiarata dal concorrente conforme all'originale ai sensi di legge (artt. 19 e 47 del D.P.R. 445/2000), sottoscritta e presentata unitamente alla fotocopia non autenticata di un documento di identità.

In ordine ad opere redatte da più autori, potrà essere valutata la parte curata dal candidato solo se sia chiaramente evidenziata rispetto alle altre; in caso contrario non si darà luogo a valutazione.

Tutte le dichiarazioni rese dai candidati nei curriculum dovranno essere rese in modo esplicito; non saranno ritenute valide le dichiarazioni generiche.

La Commissione procede successivamente a determinare i parametri di valutazione del colloquio, di seguito descritti:

1. analisi del problema posto: originalità ed appropriatezza della soluzione fornita;
2. capacità organizzativa: analisi delle esigenze e delle risorse, adeguatezza ed efficacia della proposta;
3. capacità di proporre ed attuare innovazioni: originalità ed efficacia delle innovazioni proposte anche in relazione alla fattibilità;
4. funzionalità nella gestione dei rapporti con le articolazioni organizzative interne ed i soggetti esterni.

Sulla scorta dei parametri suindicati, il colloquio si concluderà con uno dei seguenti giudizi di adeguatezza al ruolo:

- I. altamente adeguato;
- II. mediamente adeguato;
- III. sufficientemente adeguato;
- IV. non adeguato.

Omissis...