



Area Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane e Servizi Educativi
Direzione Risorse Umane, Formazione e Servizi Educativi
Settore Gestione Risorse Umane, Organizzazione e Affari Interni
Servizio Programmazione, Selezione e Acquisizione del Personale

Pubblicazione dei
CRITERI DI VALUTAZIONE E TRACCE DELLE PROVE SCRITTE
ai sensi del ***D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 art. 19***

Avviso pubblico di procedura selettiva e comparativa per il conferimento di un incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per 36 mesi di n. 1 unità di qualifica dirigenziale da assegnare al Settore Servizi Educativi e Biblioteche dell'Area Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane e Servizi Educativi - 04TD/2024.

In esecuzione alle Determinazioni Dirigenziali nn. 1121 del 11/06/2024 e 839 del 23/04/2025.

Si riportano di seguito i criteri di valutazione dei titoli come estratti dai verbali della Commissione.

la Dirigente
Gestione Risorse Umane, Organizzazione
e Affari Interni
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.

Estratto del VERBALE N. 1 del 23/01/2025

... OMISSIS...

La Commissione stabilisce quindi di procedere alla determinazione dei criteri di valutazione dei curricula per il profilo messo a bando.

Considerate le caratteristiche del ruolo ricercato e le competenze richieste, la Commissione, preliminarmente, ritiene di declinare i criteri di valutazione dei curricula dei candidati come di seguito esposto:

Massimo 30 punti così suddivisi:

Esperienza professionale come dirigente e/o in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza (max punti 8):

- 0,6 punti per ogni anno o frazione di anno non inferiore a sei mesi effettuato in qualità di funzionario – o analoga qualifica;
- 1,2 punti per ogni anno o frazione di anno non inferiore a sei mesi effettuato in qualità di dirigente.

Esperienza professionale specifica inerente al posto da ricoprire (max punti 18):

- 1 punto per ogni anno o frazione di anno non inferiore a sei mesi di esperienza in attività inerenti alla professionalità richiesta (a titolo esemplificativo e non esaustivo nei settori dei Servizi Educativi, Servizi Culturali, Servizi Bibliotecari e Risorse Umane);
- 1,5 punti per ogni anno o frazione di anno non inferiore a sei mesi di esperienza in ruoli di coordinamento associati a specifico incarico (a titolo esemplificativo: responsabile di servizio – posizione organizzativa/elevata qualificazione);
- 2 punti per ogni anno o frazione di anno non inferiore a sei mesi di esperienza in ruoli di coordinamento di attività complesse (a titolo esemplificativo dirigente pubblico/privato).

Formazione professionale: sono valutati master, dottorati di ricerca, corsi di specializzazione, corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento in materie attinenti alla professionalità del posto da ricoprire (max punti 2):

- 1,2 punti per dottorato di ricerca in ambito attinente o seconda laurea attinente;
- 1 punto per master universitario attinente;
- 0,5 punti per master non universitario attinente;
- 0,2 punti per esperienze formative attinenti al posto da ricoprire della durata complessiva non inferiore alle 12 ore e per ogni docenza o intervento in convegni.

Pubblicazioni e titoli vari (max punti 2):

- 0,1 punti per ciascun articolo inerente le materie specifiche;
- 0,5 punti per ciascuna pubblicazione come autore principale inerente le materie specifiche.

Il primo criterio terrà conto di tutti i periodi di lavoro in cui il candidato abbia ricoperto il ruolo di dirigente o funzionario/quadro, indipendentemente dal settore in cui si è maturata l'esperienza, al netto del requisito minimo per l'accesso alla dirigenza.

Il secondo criterio è teso a valorizzare maggiormente i periodi svolti in settori/servizi attinenti al profilo messo a bando.

Si precisa che nella tabella riepilogativa dei punteggi, qualora il candidato superasse il massimo dei punti consentito per una o più delle voci di valutazione precedentemente esplicitate, verrà indicato direttamente il punteggio massimo.

... OMISSIS...

Estratto del VERBALE N. 3 del 14/02/2025

... OMISSIS...

Il colloquio motivazionale è teso ad accertare quale sia il profilo maggiormente rispondente alle esigenze di copertura dell'incarico dirigenziale oggetto del presente avviso, attraverso un confronto con i candidati sulle conoscenze, competenze tecniche e trasversali maturate nel loro percorso professionale.

Considerate le peculiarità del ruolo ricercato e le competenze richieste, la Commissione, preliminarmente ritiene di valutare nel corso dei colloqui le seguenti attitudini/competenze: competenze tecniche connesse alle materie oggetto dell'avviso, capacità di problem solving e attitudine alla leadership, in relazione alle quali esprimerà un giudizio secondo la seguente griglia di valutazione:

Giudizio Colloquio	Descrizione Parametri
Molto Adeguato	Ottima analisi e contestualizzazione degli argomenti trattati; Esposizione corretta e approfondita dei contenuti richiesti; Padronanza ed abilità espressiva nell'uso del linguaggio tecnico; ottima rappresentazione, nel corso del colloquio, del possesso delle soft skills necessarie per accedere al ruolo da ricoprire; curriculum vitae molto adeguato al ruolo da ricoprire e rispondente alle esigenze dell'Amministrazione
Adeguato	Buona analisi e contestualizzazione degli argomenti trattati; Esposizione corretta dei contenuti richiesti; adeguato utilizzo linguaggio tecnico; buona rappresentazione, nel corso del colloquio, del possesso delle soft skills necessarie per accedere al ruolo da ricoprire; curriculum vitae adeguato al ruolo da ricoprire e rispondente alle esigenze dell'Amministrazione.
Poco adeguato	Analisi e contestualizzazione degli argomenti trattati approssimativa; esposizione incompleta dei contenuti richiesti; poca padronanza nell'utilizzo linguaggio tecnico; scarsa rappresentazione, nel corso del colloquio, del possesso delle soft skills necessarie per accedere al ruolo da ricoprire; curriculum vitae poco adeguato al ruolo da ricoprire e alle esigenze dell'Amministrazione
Non Adeguato	Analisi e contestualizzazione degli argomenti trattati insufficiente; esposizione lacunosa dei contenuti richiesti; scarsa padronanza nell'utilizzo linguaggio tecnico; inadeguata rappresentazione, nel corso del colloquio, del possesso delle soft skills necessarie per accedere al ruolo da ricoprire; curriculum vitae non adeguato al ruolo da ricoprire e alle esigenze dell'Amministrazione

Durante lo svolgimento del colloquio la Commissione procederà altresì all'accertamento dell'idoneità informatica e della conoscenza della lingua inglese. In caso di mancato riconoscimento del possesso delle suddette conoscenze e di conseguente giudizio di inidoneità, il candidato sarà escluso dalla procedura.

... OMISSIS...