



**AVVISO PUBBLICO PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DIRIGENZIALE A TEMPO
DETERMINATO, EX ART. 110 C.1 DEL D.LGS. 267/2000, DI
DIRIGENTE DEL SETTORE POLIZIA LOCALE**

CRITERI DI VALUTAZIONE

(d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016 e dalla legge 160/2019)

La selezione, come specificato nell'avviso prot. n. 90052/2021, è preceduta da una pre-selezione sulla base della valutazione dei curricula ed attraverso la quale sono individuati i 15 candidati aventi un profilo di competenze maggiormente in linea con quanto richiesto dalla posizione da ricoprire.

La preselezione è svolta tenendo conto del seguente criterio:

- Significatività dell'esperienza professionale inerente le funzioni oggetto della selezione, acquisita negli ultimi 10 anni in ruoli apicali (dirigenti o incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità/alta specializzazione) nell'ambito della Pubblica Amministrazione" facendo in tal caso specifico riferimento all'esperienza maturata in comuni o enti pubblici, per almeno un triennio, valutando il livello dimensionale degli stessi.

Il colloquio è finalizzato ad una valutazione complessiva del profilo di competenza ed esperienza posseduto, rispetto a quanto richiesto per lo svolgimento del ruolo ed ha lo scopo di individuare una rosa di candidati da sottoporre al Sindaco, il quale intuitu personae, sceglierà il nominativo da incaricare tra i candidati selezionati.

La Commissione individua le aree di interesse sulle quali esprimere la valutazione finale:

- AREA 1 DOMANDE ATTINENTI L'AREA GIURIDICO AMMINISTRATIVA
- AREA 2 DOMANDE ATTINENTI L'ESERCIZIO PRATICO DELLA FUNZIONE DEL COMANDANTE, IN GRADO DI SAGGIARE PREPARAZIONE TECNICO PROFESSIONALE E CAPACITA' ORGANIZZATIVA

ed esprime la valutazione in maniera collegiale, seguendo i seguenti criteri:.

completezza nell'esposizione	Intesa come capacità di individuare gli aspetti centrali del tema, e di sviluppare le tematiche secondo ordinate sequenze logiche, espresse in forma sintetica.
pertinenza nell'esposizione	Intesa come capacità di sviluppare gli aspetti centrali del tema senza errori od imprecisioni, con richiamo agli appropriati riferimenti normativi.
livello di approfondimento	Intesa come capacità di curare il livello di approfondimento delle risposte e di inserire autonomamente il tema stesso nel contesto più generale dell'ambito di riferimento.

capacità di sintesi	Intesa come capacità di esprimere i concetti fondamentali andando a cogliere il focus dell'argomento richiesto, distinguendo ciò che ha rilievo da ciò che non lo ha
---------------------	--

Per quanto riguarda la verifica delle competenze trasversali e psicoattitudinali, la dott.ssa Manni procede con:

1) somministrazione ai candidati, preliminarmente all'avvio dei colloqui ed in forma collegiale, di un questionario psicoattitudinale costituito da 132 affermazioni rispetto alle quali il candidato è chiamato ad esprimere la maggiore o minore familiarità alle situazioni descritte, su una scala da 5 a 1. Il questionario consente di rilevare le caratteristiche di personalità dei candidati. Non determina un punteggio finale, ma un grafico costituito dalle diverse dimensioni e sub-fattori presenti con intensità diverse, rappresentativo del profilo professionale del candidato;

2) al termine del colloquio con ogni singolo candidato, svolgimento del colloquio psicoattitudinale, a porte chiuse, secondo uno schema semi-strutturato volto ad indagare il possesso delle competenze manageriali e personali funzionali a ricoprire il ruolo previsto dall'avviso, con uno scambio verbale in una situazione dinamica di interazione col candidato che permetta lo svilupparsi di un processo di conoscenza dei principali aspetti attitudinali richiesti, secondo uno stile "informale", consultivo-collaborativo o partecipativo non coincidente con il classico schema della domanda tecnica-risposta specialistica. L'intervista individuale, verte sui comportamenti osservati e rilevati attraverso i diversi strumenti utilizzati. Obiettivo è di rilevare capacità introspettive e consapevolezza di sé, motivazione, fondatezza delle argomentazioni.

La valutazione dei candidati vede l'analisi di due macro aree:

- Stile comunicativo e Relazionale
- Stile di leadership: organizzazione, gestione e sviluppo dei collaboratori e dei gruppi di lavoro.

Nello specifico, in entrambe le dimensioni sono analizzati una pluralità di elementi:

STILE COMUNICATIVO E RELAZIONALE:

- Fluidità eloquio
- Padronanza Linguistica / Ricchezza Vocabolario
- Congruenza Comunicativa: coerenza tra il cosa dice e il come lo dice
- Gestione del para-verbale: ritmo eloquio, elementi prosodici
- Gestione della comunicazione non verbale: gesti, postura, mimica e sguardo ,
- Aspetto: cura del corpo e abbigliamento
- Stili relazionali: passività aggressività assertività
- Rispetto del setting
- Sintesi
- Coerenza risposta rispetto alla domanda (capacità ascolto)
- Atteggiamento cooperativo con la commissione

STILE DI LEADERSHIP:

- Consapevolezza di sé e del proprio stile di leadership
- Consapevolezza del ruolo dirigenziale nella risoluzione di situazione critiche relative alla gestione dei collaboratori e dei gruppi di lavoro
- Analisi di situazioni critiche
- Individuazione di strategie di coping e fronteggiamento di situazioni complesse.