



**SELEZIONE PUBBLICA PER LA FORMULAZIONE DI UN ELENCO DI CANDIDATI IDONEI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DIRIGENZIALE, A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 c. 1 DEL D.LGS. 267/2000, DI DIRIGENTE DEL SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO**

**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. 123189/2022, è preceduta da una pre-selezione sulla base della valutazione dei curricula ed attraverso la quale sono individuati i 16 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 specifiche oggetto della selezione, acquisita negli ultimi 5 anni, nell'ambito della Pubblica Amministrazione in posizioni apicali (Dirigente o Posizione Organizzativa), con particolare riferimento ai processi di trasformazione (complessi) anche collegati alla nuova disciplina urbanistica regionale, alla loro valutazione, programmazione, regolazione e gestione.**

La selezione consiste in un colloquio finalizzato ad una valutazione complessiva del profilo di competenza ed esperienza posseduto dai candidati rispetto a quanto richiesto per lo svolgimento del ruolo per il quale si effettua la selezione ed ha lo scopo di individuare una rosa di candidati da sottoporre dal Sindaco, il quale, *intuitu personae*, sceglierà il nominativo da incaricare.

Il colloquio è suddiviso in due parti:

- Per la prima parte sono predisposte domande, fra le quali ciascun candidato sorteggia la domanda alla quale rispondere, contenenti quesiti di natura tecnico specialistica e finalizzati ad inquadrare, con una visione strategica e prospettica, l'argomento richiesto oltre che a verificare il possesso di competenze amministrative e gestionali.
- La seconda parte del colloquio, è svolta a porte chiuse ed è finalizzata a valutare la motivazione dei candidati, oltre alle competenze comportamentali non verificate nella prima parte del colloquio e previste dall'avviso.

La prima parte del colloquio è valutata sulla base dei seguenti criteri:

|   |  |
|---|--|
| approccio strategico e pensiero prospettico | inteso come capacità di inserire il tema in una visione sistemica ed integrata dell'organizzazione, del contesto e degli scenari in atto.                      |
| 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. |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Appropriatezza nell'esposizione | Intesa come capacità di sviluppare gli aspetti centrali del tema senza errori od imprecisioni, con richiamo ai corretti riferimenti normativi. |
|---------------------------------|--|

Rispetto alla valutazione delle competenze comportamentali, durante il colloquio, sono accertate le "caratteristiche" presenti ed attivabili nei candidati in relazione allo specifico ruolo organizzativo e tenendo conto di quanto indicato nell'avviso. A tal fine sono create situazioni di stimolo nelle quali i valutatori possono osservare, misurare e interpretare dati considerati indicativi dei comportamenti e delle caratteristiche (es. atteggiamenti, motivazioni, etc.) ritenute importanti per l'esercizio del ruolo organizzativo.