



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 PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

CRITERI DI VALUTAZIONE

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

La procedura selettiva, come specificato nell'avviso prot. n. 163775/2023, è preceduta da una pre-selezione sulla base della valutazione dei curricula ed attraverso la quale sono individuati i candidati aventi un profilo di competenze maggiormente in linea con quanto richiesto dalla posizione da ricoprire.

La preselezione è svolta tenendo conto dei criteri indicati all'art. 9 dell'avviso di seguito riportati:

Significatività dell'esperienza professionale inerente le funzioni specifiche oggetto della selezione, in posizioni apicali (Dirigente o Elevata qualificazione), su tutte le tematiche di HR (gestione retributiva e previdenziale, amministrativa, organizzativa), acquisita negli ultimi 5 anni.

I candidati pre-selezionati sono convocati ad un colloquio finalizzato ad una valutazione complessiva del profilo di competenza ed esperienza posseduto 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*, sceglie il nominativo da incaricare.

Il colloquio è suddiviso in due parti:

- Nella prima parte ciascun candidato deve rispondere ad un quesito di natura tecnico specialistica finalizzato ad inquadrare, con una visione strategica e prospettica, l'argomento richiesto oltre che a verificare il possesso di competenze amministrative e gestionali.

La valutazione tiene conto 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.

- Nella seconda parte del colloquio è valutata la motivazione dei candidati, oltre alle competenze comportamentali richieste dal ruolo e dettagliate nell'avviso, non verificate nella prima parte.

Ai fini della valutazione delle competenze comportamentali, ai candidati viene somministrato in modalità telematica un questionario di diagnosi comportamentale (D.I.S.C.) i cui risultati sono considerati nell'ambito della valutazione complessiva del profilo. Durante