



**Comune  
di Cesena**

**Settore Personale e Organizzazione**  
Piazza del Popolo, 10 - 47521 Cesena (FC)  
*protocollo@pec.comune.cesena.fc.it*

0547 356306  
*personale@comune.cesena.fc.it*

SELEZIONE PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART. 110 C. 1  
DEL D. LGS. 267/2000 A TEMPO DETERMINATO E PIENO NELL'AMBITO DEL SETTORE GOVERNO DEL  
TERRITORIO

**CRITERI DI VALUTAZIONE**

*(d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016)*

La selezione, come specificato nell'avviso prot. n. 44594/2023, consiste in un colloquio 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 seguenti competenze, sulle quali esprimere la valutazione finale:

**Tecnico professionali (CTP):**

- Normativa e regolamenti degli enti locali
- Diritto amministrativo
- Normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
- Normativa in materia di privacy e protezione dati
- Normativa in materia di gare e appalti

**Tecnico specialistiche (CTS):**

- Disciplina in materia di edilizia residenziale pubblica (ERP) e di edilizia residenziale sociale (ERS)
- Disciplina in materia di pianificazione territoriale ed urbanistica
- Tecniche e strumenti di programmazione finanziaria (budgeting)
- Tecniche e strumenti per la redazione e gestione del sistema di bilancio
- Tecniche e strumenti di controllo di gestione
- Tecniche e strumenti per individuazione fonti di finanziamento

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

Durante i colloqui è valutata anche la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e la conoscenza della lingua inglese, ai sensi dell'art. 37 c. 1 del D. Lgs. 165/2001.

Riguardo le competenze informatiche e di inglese, considerato che per il profilo della presente selezione non sono richieste competenze specifiche in questi ambiti, la Commissione stabilisce di esprimere solo una valutazione di adeguatezza o di non adeguatezza.

Le competenze linguistiche vengono verificate attraverso la lettura e traduzione di un breve testo in lingua inglese, depositato agli atti della Selezione.

Per le competenze informatiche viene richiesto ai candidati quali siano le apparecchiature e le applicazioni conosciute ed utilizzate.

Come stabilito nell'art. 2 dell'avviso di selezione verranno inoltre valutate le seguenti competenze comportamentali:

<b>Approccio strategico e pensiero prospettico</b>	Intesa come la capacità di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- avere una visione sistemica ed integrata dell'organizzazione e di saper leggere il contesto e comprendere gli scenari in atto;</li> <li>- sviluppare una visione complessiva del proprio lavoro e della propria struttura, sapendo collocare un fatto, un'informazione, un comportamento in un contesto più ampio di quello in cui immediatamente appare;</li> <li>- rendere coerente i propri obiettivi e le attività di lavoro all'evoluzione delle strategie dell'ente.</li> </ul>
<b>Innovazione</b>	Intesa come la capacità di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- proporre, supportare e sviluppare soluzioni innovative sostenibili che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità dei servizi;</li> <li>- favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro dinamico e creativo.</li> </ul>
<b>Lavorare in team</b>	Intesa come la capacità di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- sentirsi parte del sistema, creare spirito di squadra e sviluppare relazioni positive e di supporto;</li> <li>- facilitare il lavoro del team e contribuire all'instaurarsi di un clima positivo;</li> <li>- conoscere e condividere attività e obiettivi del gruppo di lavoro riconoscendo il ruolo di tutti i componenti.</li> </ul>
<b>Problem solving</b>	Intesa come la capacità di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- identificare con chiarezza tutte le parti che compongono un problema e di analizzarne i fattori critici, impatti e rischi;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- effettuare correttamente l'analisi e la diagnosi del problema ed elaborare soluzioni realistiche prospettando anche alternative;</li> <li>- valutare e gestire rapidamente situazioni complesse o non chiare</li> </ul>
<b>Programmazione del lavoro e gestione del team</b>	<p>Intesa come la capacità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- programmare, organizzare ed assegnare le attività dei propri collaboratori ricercando coerenza fra nuove sfide tecnologiche e competenze possedute;</li> <li>- organizzare e guidare team, anche virtuali, al raggiungimento degli obiettivi assegnati ricorrendo anche allo strumento della delega</li> <li>- definire ed utilizzare con efficacia le nuove tecnologie a disposizione per una organizzazione del lavoro flessibile ed agile</li> </ul>

Il possesso delle competenze manageriali e trasversali funzionali a ricoprire il ruolo ricercato è verificato, durante il colloquio, 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.

Attraverso lo svolgimento del colloquio a porte chiuse, il dott. Donati indaga il possesso di capacità introspettive e consapevolezza di sé, motivazione, fondatezza delle argomentazioni di ogni singolo candidato

In particolare il Dott. Simone Donati predispone due casi studio, traccia A e traccia B (che vengono conservati agli atti della presente selezione) che prevedono l'analisi e la proposta di risoluzione di problemi di carattere organizzativo/gestionale che si sono venuti a creare all'interno di un ufficio di cui il candidato è il responsabile.

Scopo della prova è:

- cogliere gli elementi costituenti la situazione
- capire quali sono le relazioni tra tali elementi e la problematica presentata
- partendo dall'analisi effettuata, cercare di proporre azioni/interventi utili a risolvere la problematica e/o attenuare gli effetti che essa determina nell'ufficio.