

CRITERI DI VALUTAZIONE E DOMANDE

La commissione dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti:

- 50 punti per il curriculum formativo e professionale
così dettagliati:
 - a) titolo di studio (max 10 punti)
 - b) titoli di servizio (max 40 punti)

- 50 punti per il colloquio motivazionale ed attitudinale
così dettagliati:
 - a) professionalità e competenza in relazione al ruolo da ricoprire (max 30 punti)
 - b) capacità trasversali richieste per svolgere nel modo ottimale la funzione dirigenziale, nonché delle capacità personali, dei comportamenti organizzativi, dei requisiti attitudinali e professionali richiesti e degli elementi motivazionali connessi al ruolo dirigenziale (max 20 punti)

La selezione si intende superata con una valutazione di almeno 60/100 punti.

La Commissione non ritiene necessario effettuare l'accertamento della conoscenza della lingua inglese nonché dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI

La Commissione ha valutato le domande dei candidati ammessi in base ai criteri stabiliti dall'avviso di selezione decidendo i seguenti sottocriteri per la valutazione del curriculum formativo e professionale:

Titoli di studio:

- 2^a Laurea attinente alla posizione oggetto di selezione: punti 4,00
- 2^a Laurea non attinente alla posizione oggetto di selezione: punti 2,00
- Dottorato di ricerca: punti 4,00
- Master universitario di II livello: punti 3,00
- Master universitario di I livello: punti 1,5
- Corsi di perfezionamento: punti 1,5

Titoli di servizio/esperienza:

- viene considerata esclusivamente l'esperienza di lavoro in posizioni dirigenziali e/o funzionali per l'accesso alla dirigenza e/o particolare esperienza maturata e pubblicazioni come previsto nei requisiti di partecipazione dell'avviso di selezione in oggetto, negli ultimi 20 anni (dall'01.01.2003);
- in posizioni dirigenziali: punti 2,00/anno
- in posizioni funzionali di responsabilità P.O. o A.P.: punti 1,5/anno
- *pubblicazioni: punti 1,00*

CRITERI DI VALUTAZIONE COLLOQUIO

La Commissione decide di valutare il colloquio motivazionale ed attitudinale secondo le griglie sotto riportate:

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE DOMANDE TECNICHE (professionalità e competenza in relazione al ruolo da ricoprire, max 30 punti). Saranno valutate la conoscenza approfondita della disciplina di funzionamento delle amministrazioni pubbliche e della normativa collegata e le competenze tecniche specialistiche nell'ambito di management pubblico:

	ottimo	distinto	buono	sufficiente	insufficiente
Massimo 30 punti	30	29 - 27	26 - 24	23 - 21	<21

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE DOMANDE MOTIVAZIONALI E ATTITUDINALI (capacità trasversali richieste per svolgere nel modo ottimale la funzione dirigenziale, nonché delle capacità personali, dei comportamenti organizzativi, dei requisiti attitudinali e professionali richiesti e degli elementi motivazionali connessi al ruolo dirigenziale, max 20 punti). Saranno valutate la capacità decisionale, capacità di programmazione, capacità di comunicazione, capacità di governare la rete di relazioni interne ed esterne, ivi comprese quelle di mediazione e di negoziazione, capacità di gestire la complessità, modificando piani, programmi o approcci.

	ottimo	distinto	buono	sufficiente	insufficiente
Massimo 20 punti	20	19-18	17-16	15-14	<14

DOMANDE TECNICHE, MOTIVAZIONALI, ATTITUDINALI

- L'amministrazione comunale è impegnata in molteplici attività, le quali hanno tempi e modalità predeterminate e ristrette. Quali attività di coordinamento e organizzazione adotta il Dirigente per consentire il raggiungimento degli obiettivi del PNRR?

- La gestione del conflitto.

- A fronte di richieste dell'Amministrazione comunale di esecuzione di attività, tutte ritenute urgenti e da realizzare secondo tempi ristretti, quali strumenti di flessibilità e adattabilità può mettere in atto il dirigente e come può individuare le priorità di azione?

- Il valore aggiunto necessario da apportare per il potenziamento di azioni di equipe.

- Nel caso di un settore comunale che presenta alcune criticità dovute a carichi di lavoro elevati a fronte di una carenza di personale assegnato, quali azioni può adottare il dirigente?

- Come conduce le riunioni.

- Il sistema di misurazione e valutazione della performance: monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi.

- Se pensa a un suo successo personale o della sua equipe, come lo ha ottenuto e quali sono le basi per cui l'ha ottenuto?

- Il candidato illustri una possibile proposta di modello organizzativo finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di coordinamento tra i diversi uffici, con specifico riferimento alle misure di attuazione degli obiettivi del PNRR.

- Nell'esperienza professionale ha avuto insuccessi personali e di equipe? Come li ha superati?

- Quali sono i documenti di programmazione e il ruolo dei dirigenti nella definizione degli stessi soprattutto in fase terminale di mandato amministrativo?

- Benessere organizzativo: collaborazione e competizione nell'ambito del lavoro come li declina? E rispetto a questo come deve essere il dirigente leader?

- Strumenti di programmazione: la programmazione del personale e, nel caso di un settore comunale che presenta alcune criticità dovute a carichi di lavoro elevati a fronte di una carenza di personale assegnato, quali azioni può adottare il dirigente?

- Nell'ambito di un progetto PNRR quali sono gli stakeholders piu' vicini, interni, e quelli piu' esterni?

- La piattaforma Regis non e' l'unica piattaforma di rendicontazione dei progetti PNRR, ma ci sono altre modalita' di rendicontazione che si connettono al raggiungimento di obiettivi predeterminati. Lei conosce quali sono tali modalita'?

- Lei quale apporto potrebbe dare al Comune di Verbania per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR?

- Rispetto ad una normativa in continua evoluzione, il ruolo di coordinamento puo' essere di utilita'?

- Come valuta importante nel raggiungimento degli obiettivi del PNRR la conoscenza della comunita' e del territorio?

- Strumenti di programmazione: come immagina il ruolo della figura richiesta dal bando e quali sono le sue aspettative per questa opportunita' di lavoro

- Decisore politico e decisore tecnico: complementarita' e divisione

- E' necessario raggiungere gli obiettivi dell'Amministrazione coordinandoli con gli scostamenti derivanti da cause interne o esterne. Quali ritiene che siano le misure che l'Amministrazione debba porre in essere e quale ruolo deve avere la sua figura per riprogrammare l'attivita' durante l'esercizio?

- Dirigere persone mediante valutazione e risultati o tramite buone relazioni?

- Funzioni di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi finali del PNRR, declinati negli atti di programmazione dell'Amministrazione: quale pensa potrebbe essere il suo ruolo nei confronti della parte politica e degli altri dirigenti?

- Co-progettazione, immaginandola sui servizi: cosa ci sa dire con particolare riferimento ai servizi sociali e agli Enti del Terzo Settore

- I principi di trasparenza amministrativa e le loro declinazioni nell'ambito delle misure del PNRR.

- Dirigere con il consenso o dirigere con l'autorita': come mixare?

- Quali sono i documenti di programmazione e il ruolo dei dirigenti nella definizione degli stessi. In particolare il PIAO: struttura e ruolo del dirigente nella predisposizione dello stesso.

- Le competenze indispensabili di un dirigente nei confronti della propria equipe: quali parametri utilizzerrebbe per un'autovalutazione di efficacia di se' stesso dirigente?

- Possibilita' di assunzioni di personale previste dalla normativa del PNRR: dovendo pensare a una programmazione del personale all'interno dell'ente che debba seguire le attivita', come organizzerebbe?

- *Come si può tradurre la rendicontazione del PNRR in attività di formazione?*
- *Attività tipica della figura dirigenziale, con particolare riferimento alla figura richiesta dal bando*
- *Come ritiene si possa promuovere l'innovazione nei servizi?*
- *Come interpreta il ruolo della figura dirigenziale prevista dal bando nell'ambito della programmazione dell'ente?*
- *Come pensa di aumentare la velocità di risposta ai cittadini senza incremento di costi per l'Amministrazione?*
- *La digitalizzazione è importante nell'ambito PNRR sia per la semplificazione dell'attività amministrativa, sia per migliorare il rapporto con il cittadino. Come pensa possa essere verificato il raggiungimento dell'obiettivo?*
- *Missione PNRR 1.7.2. Facilitazione digitale: come articolerebbe l'attività nei centri itineranti?*
- *PIAO: quale ritiene possa essere il suo ruolo per il coordinamento delle attività dei dirigenti al fine della predisposizione dell'atto da parte della Giunta Comunale, con particolare riferimento alla normativa anticorruzione*
- *Quale correlazione vede tra le norme anticorruzione e trasparenza e le norme del codice di comportamento dei dipendenti pubblici*
- *Come si immagina possa essere valutato e quindi quali potrebbero essere i sistemi e gli indicatori del raggiungimento degli obiettivi a lungo termine*
- *Come immagina le conseguenze di errori suoi o della sua équipe nei confronti dell'organizzazione interna dell'ente e nei confronti dei cittadini?*
- *Come interpreta il ruolo della figura dirigenziale prevista dal bando nell'ambito della programmazione dell'ente e quali sono i principali documenti di programmazione?*
- *La gestione dell'équipe di lavoro: input, stimoli e controlli sul lavoro svolto*