



COMUNE DI FIRENZE

**AVVISO PUBBLICO PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO A TEMPO
DETERMINATO DI DIRETTORE/DIRETTRICE DELLA DIREZIONE ISTRUZIONE
EX ART. 110 - 1° COMMA - DEL D. LGS. N. 267/2000**

Con riferimento all'avviso pubblico della selezione in oggetto, approvato con Determinazione Dirigenziale n. 8821 del 15.11.2024 e pubblicato dal 15.11.2024 al 29.11.2024, si riportano di seguito le decisioni in ordine ai criteri di valutazione assunte ed esplicitate dalla Commissione nelle sedute dei giorni 09.12.2024, 12.12.2024 e 23.12.2024, giusti verbali conservati agli atti d'ufficio.

In ragione di quanto previsto dall'avviso per la selezione indicata in epigrafe, **i criteri di valutazione dei curricula** elaborati dalla Commissione, richiamato in particolare l'art. 5, comma 1, dell'avviso medesimo, secondo cui in sede di valutazione delle candidature *"...verranno particolarmente valorizzate le specifiche competenze ed esperienze professionali espresse dal/lla candidato/a, quali la specifica professionalità maturata nelle materie attinenti all'incarico e la comprovata esperienza lavorativa pluriennale in ruoli analoghi alla posizione da ricoprire e alle specifiche funzioni da svolgere."*, sono stati i seguenti:

1. Esperienza specifica attinente alle materie cui si riferisce l'incarico oggetto della presente selezione, che sarà valutata sulla base della durata, delle dimensioni e della complessità organizzativa dei comuni o degli enti presso cui tale esperienza è stata maturata, nonché del livello di responsabilità esercitato;
2. Esperienza lavorativa pluriennale maturata in ruoli analoghi alla posizione da coprire e alle specifiche funzioni da svolgere.

La Commissione ha poi stabilito di procedere, all'esito della valutazione dei curricula alla luce dei criteri sopra riportati, all'inserimento dei/lle candidati/e ammessi/e a tale fase all'interno di n. 3 distinte fasce di seguito riportate in ordine decrescente di rilevanza rispetto al ruolo da coprire: FASCIA 1; FASCIA 2; FASCIA 3. Ha inoltre stabilito di ammettere alla fase successiva del colloquio soltanto le candidature inserite nelle FASCE N. 1 e N. 2.

In merito allo **svolgimento del colloquio**, la Commissione, integrata da membri aggiunti esperti in accertamento delle competenze trasversali di cui all'art. 5 dell'avviso di selezione, nonché dagli esperti in accertamento dell'adeguata conoscenza della lingua inglese e dell'uso

delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, ha deciso di articolare il colloquio come segue:

- a) n. 1 domanda relativa alle conoscenze tecnico-professionali di cui all'avviso di selezione;
- b) n. 1 testo di inglese di circa 5/6 righe da leggere per poi essere sottoposti ad alcune domande allo scopo di valutarne il livello di comprensione tratto dal testo "JK ROWLING – Harry Potter." reperito dal libro "Headway Digital intermediate" di Liz & John Soars - Casa Editrice Oxford University Press;
- c) n. 1 quesito di informatica concernente i fondamenti dei programmi informatici maggiormente impiegati, quali, ad esempio, la posta elettronica, Word, gli applicativi di firma elettronica, con uso pratico di un personal computer.

Per quanto riguarda l'accertamento delle competenze trasversali, è stato stabilito di rivolgere al/la candidato/a alcune domande situazionali legate agli ambiti di cui all'avviso.

Con riferimento all'accertamento delle competenze trasversali, gli esperti membri aggiunti di commissione, presenti durante tutto lo svolgimento del colloquio, valuteranno il possesso delle competenze trasversali previste dall'avviso di selezione (in particolare: Area cognitiva – Soluzione dei problemi; Area manageriale – Leadership e team leadership e Programmazione, gestione, organizzazione dei servizi e monitoraggio; Area realizzativa: Orientamento al cittadino e alla qualità dei servizi; Area del self management - Tenuta emotiva) ponendo domande situazionali che fanno riferimento ad esempi concreti, progetti o episodi di vita professionale realmente vissuti dalle candidate.

- Per ogni episodio analizzato durante l'intervista verrà osservata, in modo indicativo, la seguente sequenza logica (schema STAR):
 - Situation: quale era la situazione, quando, che tempi aveva per la risposta, da quanti membri era composto il team coinvolto?
 - Task: cosa le era richiesto di raggiungere? Qual era l'obiettivo aziendale? E il suo obiettivo personale? Cosa voleva portarsi a casa?
 - Action: per step, come si è comportato? Come si è attivato subito? E successivamente? Quali ostacoli ha trovato? E contributi da colleghi o altri?
 - Result: come è andata a finire? Ha colto gli obiettivi che mi diceva prima? Qual è la lezione imparata?
- Per ogni episodio analizzato verranno indagati la frequenza dei comportamenti correlati alle competenze trasversali e l'intensità di azione della competenza in rapporto alla ricorrenza/complessità della situazione riportata.

Sono state, quindi, predisposte n. 5 buste contenenti, ognuna, n. 1 domanda sulle materie tecnico-professionali indicate nell'avviso di selezione; n. 5 buste contenenti ognuna n. 1 quesito di informatica e n. 5 buste contenenti ognuna n. 1 testo di inglese, così che ciascun candidato invitato a colloquio ha potuto scegliere tra almeno n. 3 buste per ogni tipologia.

Con riferimento alla **valutazione dei colloqui**, la Commissione ha ritenuto di attenersi ai seguenti **criteri**:

- Conoscenze e competenze relative agli ambiti fondamentali della posizione di lavoro da coprire;
- Capacità di rielaborazione personale del quesito proposto;
- Attitudine all'esercizio di funzioni dirigenziali.

Per quanto riguarda le competenze trasversali:

- Scala di Valutazione:
 - Livello 1 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale con limitata frequenza ed intensità;
 - Livello 2 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale occasionalmente e prevalentemente in situazioni ordinarie;
 - Livello 3 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale con adeguata continuità frequentemente in situazioni ordinarie;
 - Livello 4 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale frequentemente, anche in situazioni non ordinarie.
- Al termine dell'Intervista Situazionale, gli esperti membri aggiunti di commissione sintetizzeranno la valutazione dell'intero set di competenze trasversali sulla base delle valutazioni attribuite per ciascun episodio analizzato:
 - Livello 1 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale con limitata frequenza ed intensità;
 - Livello 2 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale occasionalmente e prevalentemente in situazioni ordinarie;
 - Livello 3 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale con adeguata continuità frequentemente in situazioni ordinarie;
 - Livello 4 = Il candidato agisce le competenze trasversali richieste per la copertura del ruolo dirigenziale frequentemente, anche in situazioni non ordinarie.

All'esito di tutti i colloqui, sulla base dei suddetti criteri e alla luce della valutazione elaborata dalle/dagli esperte/i in merito all'accertamento delle competenze trasversali e dell'adeguata conoscenza della lingua inglese e dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, la Commissione ha espresso un giudizio complessivo su ogni candidato articolato nel seguente modo, in ordine crescente di valutazione, SUFFICIENTE; BUONO; DISTINTO; OTTIMO.