



COMUNE DI FIRENZE

**AVVISO PUBBLICO PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO A TEMPO
DETERMINATO DI DIRETTORE/DIRETTRICE DELLA DIREZIONE "RISORSE
UMANE"**

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. 1009 del 14.02.2025 e pubblicato dal 17.02.2025 al 03.03.2025, si riportano di seguito le decisioni in ordine ai criteri di valutazione assunte ed esplicitate dalla Commissione nelle sedute dei giorni 21.03.2025 e 28.03.2025, 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 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 nella FASCIA 1.

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 invitare

preliminarmente il/la candidato/a ad esporre le motivazioni della propria candidatura per la posizione da coprire per poi 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 lingua inglese di circa 5/6 righe da leggere per poi rispondere ad alcune domande, in lingua inglese, inerenti ad un testo reperito dai siti: https://commission.europa.eu/priorities-2024-2029/quality-life_en; https://commission.europa.eu/topics/agriculture-and-rural-development/strategic-dialogue-future-eu-agriculture_en; https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-actions-enhance-global-food-security_en.
- 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 da parte degli esperti, presenti durante tutto lo svolgimento del colloquio, viene stabilito che si procederà alla valutazione delle competenze trasversali previste dall'avviso (in particolare a *area cognitiva – Soluzione dei problemi*; *area manageriale – Sviluppo dei collaboratori e Innovazione per promuovere il cambiamento*; *area realizzativa – Orientamento al cittadino e alla qualità dei servizi*; *area relazionale – Fare networking e gestione delle relazioni interne ed esterne*) attraverso una "intervista situazionale" da svolgersi ponendo domande situazionali che fanno riferimento ad esempi concreti, progetti o episodi di vita professionale realmente vissuti dal candidato.

Per ciascuno dei gruppi di materie sopra indicate alle lettere a), b) e c) (conoscenze tecnico-professionali, lingua inglese, informatica), la Commissione ha deciso di predisporre i quesiti, ognuno dei quali da inserire in una busta priva di segni di riconoscimento, in numero tale da consentire anche all'ultimo candidato di poter scegliere tra almeno tre 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;
- Attitudini all'esercizio di funzioni dirigenziali.

Per quanto riguarda le competenze trasversali, la valutazione dell'intero set di competenze trasversali sulla base delle valutazioni attribuite per ciascun episodio analizzato sarà sintetizzata dagli Esperti Membri Aggiunti di commissione, secondo la seguente 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.

All'esito di tutti i colloqui, sulla base dei suddetti criteri e alla luce della valutazione elaborata dagli/dalle esperti/e 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.

Publicato in data 01.04.2025