



Comune di Cinisello Balsamo

Settore: Gestione Risorse.

Servizio: Reclutamento e Sviluppo delle Risorse Umane.

ESTRATTO

SELEZIONE PUBBLICA PER L'ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 DIRIGENTE DI SETTORE AFFERENTE ALL'AREA TECNICA (EX. ART. 110, COMMA 1, D.LGS 267/2000)

VERBALE N. 1 della COMMISSIONE ESAMINATRICE INCARICATA

Seduta del **13 dicembre 2016**, ore 14,30, presso la sede comunale.

Sono presenti i Commissari nominati determinazione dirigenziale n. 1105 del 16/11/2016:

- Dott. D'Arrigo Antonio, Segretario generale del Comune di Cinisello Balsamo, con funzioni di presidente,
- Dott.ssa Chiara Pollina, esperta, Presidente del Nucleo di Valutazione del Comune di Cinisello Balsamo, componente;
- Ing. Carlo Nicola Casati, Dirigente del Comune di Monza, componente;

Le funzioni di Segretaria della Commissione esaminatrice saranno garantite dalla Dott.ssa Silvia Bensi, Funzionaria titolare di posizione organizzativa.

LA COMMISSIONE

OMISSIS

7.1 Analisi e valutazione del curriculum

CRITERI INDIVIDUATI

Esperienza professionale di dirigente di comune:

0 = non esistente

2 = esperienza di direzione in ambito tecnico da 2 anni a 4 anni

4 = esperienza di direzione in ambito tecnico da 4 a 8 anni

6 = esperienza di direzione in ambito tecnico superiore a 8 anni

Se l'esperienza è svolta in comuni di dimensione superiore a 50.000 abitanti o province il punteggio è aumentato fino a un massimo di 2 punti (1 punto per esperienza fino a 4 anni, 2 punti per esperienza maggiore di 4 anni).

Oppure,

Esperienza professionale di dirigente in enti pubblici e privati diversi dall'Ente locale:

0 = non esistente

1 = esperienza di direzione in ambito tecnico da 2 anni a 4 anni

2 = esperienza di direzione in ambito tecnico da 4 a 8 anni

4 = esperienza di direzione in ambito tecnico superiore a 8 anni

In ogni caso il periodo massimo di esperienza considerata è pari ad 8 anni. In caso di più periodi in enti di grandezza diversa viene tenuto in considerazione il periodo più favorevole al candidato.

range da 0 a 8

- a) **le competenze tecniche e specialistiche** possedute, la cui descrizione potrà essere supportata dall'illustrazione di attività professionali utili a specificare la "qualità" dell'esperienza acquisita e i comportamenti organizzativi messi in campo per la loro realizzazione;

0 = competenze tecniche e specialistiche non desumibili né dal curriculum né dall'esperienza dichiarata

3 = competenze tecniche e specialistiche desumibili dall'esperienza concentrate nell'area tecnica in posizione di responsabile di servizio / settore;

4 = competenze tecniche e specialistiche sia desumibili dall'esperienza in posizione di responsabile di servizio / settore, che dalla formazione post universitaria concentrate nell'area tecnica e riconducibili a percorsi aggiornati o recenti o non datati;

6 = competenze tecniche e specialistiche desumibili dall'esperienza sia in area tecnica che in altri ambiti amministrativi pubblici in posizione di responsabile di servizio / settore riconducibili a percorsi aggiornati o recenti o non datati;

8 = competenze tecniche e specialistiche sia desumibili dall'esperienza che dalla formazione post universitaria concentrate sia in area tecnica che in altri ambiti amministrativi pubblici, riconducibili a percorsi aggiornati o recenti o non datati;

range da 0 a 8

- b) **le capacità, intese come qualità manageriali**, la cui valutazione potrà essere supportata anche dalla descrizione di esperienze professionali anche in termini di partecipazione e/o promozione e/o gestione di attività e progetti innovativi nella Pubblica Amministrazione da cui si evinca in maniera evidente il possesso di cultura nell'area tecnica e del controllo, nonché spiccate doti di leadership e gestione dei rapporti istituzionali

Gli specifici ambiti di valutazione delle qualità manageriali sono i seguenti:

	CRITERI INDIVIDUATI
<i>Relazione e integrazione</i> - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi - capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione e realizzazione, - partecipazione alla vita organizzativa, - integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, - capacità di lavorare in team, - capacità negoziale e gestione dei conflitti.	0,5 = competenze implicite 1 = competenze esplicite

<i>Innovatività</i> - iniziativa e propositività, - capacità di risolvere i problemi, - autonomia, - capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche, - capacità di contribuire alla trasformazione del sistema, - capacità di definire regole e modalità operative nuove, - introduzione di strumenti gestionali innovativi.	0,5 = competenze implicite 1 = competenze esplicite
<i>Sensibilità economica</i> - gestione delle entrate: efficienza e costo sociale, - gestione delle risorse economiche e strumentali affidate, - rispetto dei vincoli finanziari, - capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza, - sensibilità alla razionalizzazione dei processi, - capacità di orientare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.	0,5 = competenze implicite 1 = competenze esplicite
<i>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</i> - capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate, - capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale, - orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità, - livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, - sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking	0,5 = competenze implicite 1 = competenze esplicite

Range da 2 a 4 punti

c) *i requisiti culturali, ulteriori rispetto al titolo di studio;*

CRITERI INDIVIDUATI

0 punti = non presenti

1 punti = ulteriori titoli di studio (laurea, master o scuole di specializzazioni afferenti come contenuti alla posizione)

d) *Altri elementi che vengano ritenuti utili alla conoscenza professionale del/della candidato/a ad integrazione dei punti precedenti.*

0 = non presenti

2 = presenti ma non strettamente o completamente attinenti alla posizione di dirigente di area tecnica

4 = presenti e attinenti alla posizione di dirigente di area tecnica

Range da 0 a 4 punti

e) *La commissione, in relazione alla redazione del curriculum individua un fattore di penalizzazione come segue:*

Cura nella redazione del curriculum:

	Scarsa	Non completa	Completa
Correttezza della sintassi e coerenza delle date ed informazioni prodotte	-2	-1	0

Riepilogo Range individuati per i vari item di valutazione

- A) ESPERIENZA = 0 – 8
 B) COMPETENZE = 0 – 8
 C) CAPACITA' = 2 – 4
 D) TITOLI CULTURALI = da 0 a 1
 E) ALTRI ELEMENTI = da 0 a 4

TOTALE

Minore di 15 = NON ADEGUATO
 Maggiore o uguale a 15 e inferiore a 19 = ADEGUATO
 Maggiore o uguale a 19 e inferiore a 23 = BUONO
 Maggiore o uguale a 23 (max 25) = ECCELLENTE

Omissis

La segretaria

Dott.ssa Silvia Bensi _____