



COMUNE DI
**SAN DONATO
MILANESE**

SERVIZIO
**RISORSE
UMANE**

UFFICIO
PERSONALE

AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA PER INCARICO DIRIGENZIALE EX ART. 110 COMMA 1 DEL D.LGS 267/2000 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO E DETERMINATO PER LA COPERTURA DELLA POSIZIONE DI DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZI ALLA COLLETTIVITA'

**ESTRATTO DEL VERBALE DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE
SEDUTA DEL 02/04/2026**

Con riferimento all'avviso di selezione di cui all'oggetto, si comunicano i criteri di valutazione stabiliti dalla Commissione Giudicatrice nella riunione della data odierna.

CURRICULUM VITAE

L'art. 9 dell'avviso di selezione stabilisce che la verifica del possesso dell'esperienza e della specializzazione rispondenti a quanto richiesto dall'incarico da ricoprire verrà accertata secondo i seguenti criteri:

- a) **esperienze di lavoro maturate con funzioni dirigenziali in organismi, aziende ed enti pubblici e presso amministrazioni pubbliche, ivi compresa quella che conferisce l'incarico, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza** (fino a 15/40 punti)
- b) **docenza universitaria e postuniversitaria, pubblicazioni scientifiche e concrete esperienze di lavoro maturate presso amministrazioni pubbliche, ivi compresa quella che conferisce l'incarico, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza** (fino a 15/40 punti)
- c) **ulteriori elementi da cui è desumibile il possesso di comprovata esperienza e specifica professionalità** (fino a 10/40 punti)

La Commissione nel procedere alla valutazione dei Curriculum Vitae, dà atto che per il punto a) si procederà alla valutazione come segue **“esperienze di lavoro maturate con funzioni dirigenziali in organismi, aziende private, aziende ed enti pubblici e presso amministrazioni pubbliche, ivi compresa quella che conferisce l'incarico”** rilevando una ripetizione della dicitura **“in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza”** già oggetto di valutazione al successivo punto b).

La Commissione sulla base della valutazione finale dei curricula vitae raggrupperà i candidati nel seguente modo:

A) candidati in possesso dell'esperienza e specializzazione rispondenti a quanto richiesto dall'incarico in oggetto (punteggio **pari o superiore a 21/40**);

B) candidati in possesso dell'esperienza e specializzazione non rispondenti a quanto richiesto dall'incarico in oggetto (punteggio **inferiore a 21/40**).

I soli candidati ricompresi nella lettera A) dovranno sostenere il colloquio tecnico-conoscitivo e motivazionale.

COLLOQUIO

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 dell'avviso di selezione il colloquio tecnico-conoscitivo e motivazionale sarà volto ad accertare le competenze tecniche e trasversali, le attitudini professionali, le motivazioni e le capacità personali rispetto a posto da sulla base dei seguenti criteri.

Relativamente alla verifica delle competenze trasversali e delle competenze di ruolo richieste in merito al profilo oggetto di selezione, la Commissione ritiene di procedere alla somministrazione di un test psico-attitudinale, attraverso l'ausilio di un pc che consentirà di valutare anche le conoscenze informatiche, volto all'individuazione di un candidato con le seguenti caratteristiche (profilo ideale):

- a. empatia
- b. fiducia nelle proprie abilità intellettuali
- c. stabilità emotiva
- d. assertività
- e. sobrietà
- f. perseveranza, rispetto delle regole
- g. capacità relazionale
- h. determinatezza e risolutezza
- i. tolleranza
- j. concretezza e solution oriented attitude
- k. schiettezza
- l. autostima
- m. predisposizione al cambiamento adattabilità
- n. orientamento al lavoro di gruppo
- o. autodisciplina
- p. autocontrollo

Il punteggio massimo conseguibile all'esito del test, che sarà sommato al punteggio conseguito nella valutazione del colloquio è pari a **15/60** e sarà assegnato sulla base dell'*indice di similarità* della personalità dei candidati al *profilo di riferimento ideale*, come sopra descritto, calcolato in termini percentuali, come da tabella seguente:

Indice di similarità	Percentuale	Punteggio assegnato
0,01 – 0,09	10	7/60 (Insufficiente)
0,10 – 0,19	20	
0,20 – 0,29	30	9/60 (Sufficiente)
0,30 – 0,39	40	
0,40 – 0,49	50	11/60 (Buono)
0,50 – 0,59	60	
0,60 – 0,69	70	13/60 (Distinto)
0,70 – 0,79	80	
0,80 – 0,89	90	15/60 (Ottimo)
0,90 – 1,00	100	

La prova consisterà in un test generato tramite Genesys, piattaforma “in cloud” per l’assessment psicometrico, e composto da n. 200 domande che richiedono ai candidati di rispondere in termini di:

- accordo, disaccordo o astenuto oppure
- vero, dubbio o falso, oppure
- molto, poco o raramente;

effettuando così un’autovalutazione veritiera di sé stessi in merito ai comportamenti.

La Commissione stabilisce il tempo concesso per rispondere **al test in 30 minuti**.

La Commissione precisa che saranno tenute in considerazione le prime due cifre decimali, con arrotondamento per eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 e arrotondamento per difetto se la terza cifra decimale è minore di 5.

La valutazione delle competenze trasversali verrà completata in sede di colloquio unitamente all’accertamento delle competenze tecniche-conoscitive e della lingua inglese.

Il colloquio prenderà avvio da 2 domande inerenti le competenze specifiche (soft skills) previste dalla Job Description – competenze richieste indicate nel Bando. All’esito del colloquio i candidati potranno conseguire un punteggio massimo di 15/60, determinato sulla base dei seguenti criteri:

Valutazione dell’attendibilità delle risposte date dal candidato nel test rispetto agli indici falsità/distorsione evidenziati dal test stesso e valutazione delle competenze specifiche (soft skills) e delle attitudini e competenze di ruolo quali emergenti dai comportamenti tenuti dal candidato nel corso del procedimento selettivo	Max punti 15
---	---------------------

Il punteggio relativo alla valutazione di quanto sopra sarà attribuito sulla base dei seguenti criteri:

Conoscenza dell'argomento anche in termini di esperienza applicata	Max punti 15
Insufficiente	7
Sufficiente	9
Buono	11
Distinto	13
Ottimo	15

La Commissione riassume pertanto la ripartizione del punteggio massimo conseguibile sull'item riferito all'approfondimento dell'aspetto motivazionale e delle aspettative lavorative, dell'orientamento alla carriera, flessibilità e disponibilità relazionale, anche tramite l'esame dei casi pratici:

Test psico-attitudinale	Max 15 punti
Colloquio	Max 15 punti
Totale	30 punti

Relativamente alla verifica del possesso delle competenze tecniche-conoscitive necessarie per la proficua copertura del posto (max 30 punti) la Commissione definisce i seguenti criteri:

- **conoscenza delle norme:** max. 10 punti
 - insufficiente= punti 2
 - sufficiente= punti 4
 - buono= punti 6
 - distinto= punti 8
 - ottimo= punti 10
- **competenza linguistica e capacità di sintesi:** max. 10 punti
 - insufficiente= punti 2
 - sufficiente= punti 4
 - buono= punti 6
 - distinto= punti 8
 - ottimo= punti 10
- **chiarezza espositiva:** max. 10 punti
 - insufficiente= punti 2
 - sufficiente= punti 4
 - buono= punti 6
 - distinto= punti 8
 - ottimo= punti 10

Il/la candidato/a verrà ritenuto idoneo con un punteggio minimo nel colloquio di 54/60

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

Dott.ssa Stefanea Laura Martina

(documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i)