

COMUNE DI TRENTO

CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI QUALIFICA DIRIGENZIALE PER IL SERVIZIO INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE .

VERBALE DELLE ADUNANZE DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

Prima adunanza

L'anno 2025, il giorno mercoledì 22 del mese di gennaio ad ore 11.30, si è riunita in videoconferenza la Commissione giudicatrice del concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di qualifica dirigenziale per il Servizio Innovazione e transizione digitale, costituita con Determinazione del Direttore Generale di data 22.01.2025 n. 5/1, per stabilire le date di svolgimento delle prove d'esame e le modalità di effettuazione delle stesse.

O M I S S I S

A questo punto la Commissione richiama quanto indicato dall'Avviso di concorso rispetto alle prove d'esame e alla valutazione dei titoli.

L'Avviso di concorso prevede quanto segue:

le prove d'esame si articolano in una prova scritta e una prova orale e che la Commissione dispone dei seguenti punteggi:

a) punti 100,00 per la prova scritta;

b) punti 100,00 per la prova orale;

d) punti 30,00 per i titoli.

la valutazione dei titoli deve essere effettuata dopo lo svolgimento della prova orale, fermo restando l'obbligo per la Commissione esaminatrice di specificare i criteri generali preordinati alla valutazione dei titoli nella prima seduta o comunque prima di procedere alla correzione delle prove d'esame.

La prova scritta (max punti 100) si suddivide in due parti:

- prova scritta, a contenuto teorico-pratico, volta all'accertamento delle competenze tecniche specifiche del profilo ricercato che può consistere in: redazione di progetti ed elaborazioni grafiche, individuazione di iter procedurali o percorsi operativi, soluzione di casi, studi di fattibilità relativi a programmi, progetti o interventi e relative scelte organizzative, simulazioni di interventi e/o procedimenti collocati in uno specifico contesto teorico di riferimento o contenuti similari, anche con l'ausilio di strumentazioni informatiche. La prova può consistere anche in una pluralità di proposte tematiche tra le quali il candidato sceglie e sviluppa. In questo caso le risultanze delle prove scelte sono finalizzate a valutare le capacità manageriali e progettuali del candidato.

max punti 60,00

- prova scritta volta all'accertamento del possesso delle competenze trasversali

max punti 40,00

la prova orale (max punti 100) si suddivide in due parti:

- prova orale relativa all'accertamento delle conoscenze professionali teoriche e pratiche, del livello di capacità gestionale e manageriale posseduta, che permette alla Commissione, attraverso l'interrogazione diretta dei candidati, di accertare, altresì, le capacità relazionali sia verso gli utenti che verso l'organizzazione interna e la capacità di lavorare per obiettivi e orientamento al risultato. Vengono inoltre approfondite le tematiche trattate nelle prove scritte, nonché le specifiche competenze del ruolo e la conoscenza della lingua inglese.

max punti 40,00 per l'accertamento delle competenze tecniche specifiche del profilo ricercato;

- prova orale volta all'accertamento delle competenze trasversali di gruppo/individuale a carattere situazionale, role playing, colloquio motivazionale di assesment, ecc ...;

max punti 60,00

Spetta alla Commissione giudicatrice definire gli strumenti da utilizzare per la valutazione delle competenze trasversali attraverso la metodologia dell'assessment center attraverso l'utilizzo di strumenti quali caso gestionale, prova in basket, role playing, domande di natura manageriale e gestione di progetti, test, ecc.....

Risultano idonei alla prova scritta i candidati che otterranno una votazione pari o superiore a 60/100 nella prova scritta. La prova orale si intende superata con il conseguimento di una votazione pari o superiore a 60/100. Per essere inseriti nella graduatoria finale di merito è necessario risultare idonei anche nella prova orale. Il punteggio finale per la posizione di graduatoria è determinato sommando il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli alla somma dei voti conseguiti nelle prove d'esame."

Ciò premesso la Commissione si dà atto che il punteggio massimo complessivo sarà di 230 (duecentotrenta) punti, dei quali massimo punti 100 (cento) per la valutazione della prova scritta e massimo punti 100 (cento) per la valutazione della prova orale e massimo punti 30 (trenta) per la valutazione dei titoli.

La Commissione rileva inoltre che l'idoneità sarà conseguita dal candidato che avrà ottenuto una votazione minima complessiva di punti 120(centoventi) su 200(duecento) di cui la Commissione dispone, purché non inferiore:

- a punti 60 (sessanta) su 100 (cento) nella valutazione della prova scritta, di cui almeno 36 (trentasei) su 60 (sessanta) per la prova scritta a contenuto teorico-pratico, volta all'accertamento delle competenze tecniche e di cui almeno 24 (ventiquattro) su 40 (quaranta) per la prova scritta volta all'accertamento del possesso delle competenze trasversali
- a punti 60 (sessanta) su 100 (cento) nella valutazione della prova orale di cui almeno almeno 24 (ventiquattro) su 40 (quaranta) per la prova orale a contenuto teorico-pratico, volta all'accertamento delle competenze tecniche e di cui almeno 36 (trentasei) su 60 (sessanta) per la prova orale volta all'accertamento del possesso delle competenze trasversali

esclusa ogni compensazione tra i voti ottenuti dal candidato nella valutazione delle singole prove d'esame.

La Commissione prende atto di quanto previsto dall'Avviso di concorso rispetto al programma delle prove e alla valutazione dei titoli:

O M I S S I S

titoli (max punti 30):

A. titoli di studio (fino ad un massimo di 12 punti):

<i>a</i>	<i>Voto di laurea relativo al titolo utilizzato per l'ammissione:</i>	
	<i>da 100/110 a 107/110</i>	<i>4 punti</i>
	<i>da 108/110 a 110/110 e lode</i>	<i>8 punti</i>
<i>b</i>	<i>per ogni ulteriore diploma di laurea posseduto</i>	
	<i>(Diploma di Laurea almeno quadriennale v.o. –</i>	
	<i>Laurea triennale – Laurea Specialistica – Laurea Magistrale)</i>	<i>1 punto</i>
<i>c</i>	<i>per ogni master universitario di primo livello</i>	<i>1,5 punti</i>
<i>d</i>	<i>per ogni master universitario di secondo livello</i>	<i>2,5 punti</i>
<i>e</i>	<i>per diploma di specializzazione</i>	<i>3 punti</i>
<i>f</i>	<i>per dottorato di ricerca</i>	<i>4 punti</i>

B. titoli di servizio (fino ad un massimo di 10 punti)

Vengono valutati gli anni di esperienza professionale, di ruolo e non, eccedenti rispetto ai 5 anni richiesti per l'ammissione al concorso, in ragione della qualifica o del profilo in cui tale esperienza è maturata.

In particolare, si ritiene di assegnare:

- a) punti 0,25 per ogni anno di servizio (ovvero punti 0,25/12 per ogni mese o frazione di mese superiore o uguale a 15 giorni) svolto in qualifiche o profili per i quali è previsto il possesso del diploma di laurea presso amministrazioni pubbliche oppure con la qualifica di quadro presso aziende private;*
- b) punti 0,40 per ogni anno di servizio (ovvero punti 0,40/12 per ogni mese o frazione di mese superiore o uguale a 15 giorni) svolto presso pubbliche amministrazioni con incarico di Posizione Organizzativa o con inquadramento nella qualifica di Direttore d'ufficio o corrispondenti;*
- c) punti 2,5 per ogni anno di servizio (ovvero punti 2,5/12 per ogni mese o frazione di mese superiore o uguale a 15 giorni) svolto con la qualifica di dirigente presso aziende private;*

d) punti 4 per ogni anno di servizio (ovvero punti 4/12 per ogni mese o frazione di mese superiore o uguale a 15 giorni) svolto con la qualifica di dirigente presso amministrazioni o aziende pubbliche.

Eventuali qualifiche non espressamente previste saranno valutate secondo criteri di analogia.

Il servizio prestato con rapporto di lavoro part - time viene valutato con punteggio pieno.

C. titoli vari (fino ad un massimo di 8 punti)

C.1. Pubblicazioni (fino a punti 2)

Il candidato potrà presentare un numero massimo di 10 pubblicazioni. Dalle pubblicazioni dovranno risultare l'editore, il tipografo o lo stampatore nonché la data e il luogo di pubblicazione. Per i lavori stampati all'estero dovrà risultare la data e il luogo di pubblicazione. Le pubblicazioni dovranno essere attinenti all'incarico da conferire e/o alle funzioni di dirigente.

0,2 punti per ogni pubblicazione.

Sono comunque esclusi:

a) gli articoli sui quotidiani o sulle riviste non specializzate;

b) elaborazioni e testi dell'ente/datore di lavoro del candidato, indipendentemente dal ruolo rivestito dall'ente nella pubblicazione stessa (editore, patrocinante, co-partecipante al lavoro complessivo);

c) le pubblicazioni necessarie per conseguire un titolo di studio (es. tesi di laurea).

C.2. corsi di formazione o aggiornamento – certificazioni riferite a metodologie di project management. (fino a punti 4)

- frequenza di corsi di formazione professionale e aggiornamento (purché di durata pari o superiore alle 30 ore, anche se non correlati da esame finale): 0,50 punti per corso; massimo 2 punti;

Certificazioni riferite a metodologie di PM:

- certificazioni riconosciute a livello internazionale, con particolare riferimento alle metodologie di project management, agile management, service management: 1 punto a certificazione; massimo 2 punti.

C.3 abilitazione alla professione del settore dell'informazione (fino a punti 2).

La Commissione, ricorda che ai sensi dell'Avviso di concorso:

“la valutazione dei titoli deve essere effettuata dopo lo svolgimento della prova orale, fermo restando l'obbligo per la Commissione esaminatrice di specificare i criteri generali preordinati alla valutazione dei titoli nella prima seduta o comunque prima di procedere alla correzione delle prove d'esame.”

Ciò premesso la Commissione, nel rispetto dei criteri di valutazione dei titoli già definiti nell'Avviso di concorso, precisa quanto segue:

- per i titoli di studio, quanto scritto alla lettera b “*per ogni ulteriore diploma di laurea posseduto*” è da intendersi diploma di laurea diverso da quello propedeutico al conseguimento della laurea specialistica/magistrale dichiarata per la partecipazione al concorso;
- per i titoli vari ed in particolare nel caso di corsi di formazione o aggiornamento per i quali risulta anche una certificazione riconosciuta si attribuisce il punteggio o al corso o alla certificazione.
- per i titoli vari ed in particolare l'abilitazione alla professione nel settore dell'informazione, visto quanto previsto dall'avviso di concorso, si concorda di assegnare 2 punti per l'abilitazione professionale del settore A e 1 punto per l'abilitazione professionale del settore B;
- nel caso di dichiarazione relativa ai titoli di servizio in cui compare solo il mese e l'anno di inizio e fine del rapporto di lavoro (es. gennaio 2019 – maggio 2019) oppure nel caso di dichiarazione relativa al periodo di lavoro in cui compare solo l'anno di inizio e l'anno di fine del rapporto di lavoro (es. 2010 – 2019), ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio si proceda a chiedere ai candidati di precisare la data di inizio e di fine con l'indicazione puntuale del giorno, mese e anno;
- nel caso di dichiarazione relativa ai titoli di servizio qualora il periodo di servizio sia in corso, si considera come data fine servizio il primo giorno di pubblicazione del concorso ovvero il 06.11.2024

O M I S S I S

La Commissione rileva che il Regolamento Organico Generale del Personale prevede che:

- nel giorno fissato per l'effettuazione della prova scritta, la Commissione in conformità al programma degli esami indicati nel relativo bando di concorso, predispone 3 tracce per la prova, fra le quali estrarre a sorte il tema da assegnare agli aspiranti;

- la Commissione, prima dello svolgimento della prova scritta, stabilisce i criteri di massima per la valutazione degli elaborati;
- la Commissione, prima dell'inizio della prova orale, definisce i criteri di formulazione dei quesiti da porre ai candidati e le modalità di valutazione delle risposte.

Ciò premesso la Commissione stabilisce quanto segue:

- la prova scritta volta all'accertamento delle competenze tecniche sarà composta da 3 domande a risposta aperta;
- il tempo massimo per l'effettuazione della prova scritta volta all'accertamento delle competenze tecniche è fissato in 3 ore;
- durante l'effettuazione della prova scritta volta all'accertamento delle competenze tecniche, è consentita la consultazione del solo vocabolario della lingua italiana messo a disposizione dalla Commissione giudicatrice;
- i contenuti attesi rispetto alla traccia estratta della prova scritta volta all'accertamento delle competenze tecniche verranno definiti prima della correzione della prova;
- la prova scritta volta all'accertamento delle competenze trasversali, prevede l'applicazione della metodologia dell'assessment center ed in particolare l'utilizzo dei seguenti strumenti: in-basket e caso gestionale;
- il tempo previsto per l'effettuazione di detta prova scritta volta all'accertamento delle competenze trasversali, è fissato in 2 ore e 30 minuti;
- la prova orale per l'accertamento delle competenze tecniche, durerà circa 20 minuti;
- la prova orale per l'accertamento delle competenze trasversali prevede l'applicazione dei seguenti strumenti: caso gestionale e role playing
- la prova orale volta all'accertamento delle competenze trasversali durerà circa 40 minuti;

O M I S S I S

CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI QUALIFICA DIRIGENZIALE PER IL SERVIZIO INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE .

VERBALE DELLE ADUNANZE DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

Seconda adunanza

L'anno 2025, il giorno mercoledì 12 del mese di febbraio ad ore 8.20, si è riunita presso l'ufficio del Dirigente del Servizio Risorse Umane, al primo piano della sede municipale di Torre Mirana a Trento, al completo dei suoi componenti, la Commissione giudicatrice del concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di qualifica dirigenziale per il Servizio Innovazione e transizione digitale, per procedere con la predisposizione della prova scritta e a seguire per l'effettuazione della prova stessa.

O M I S S I S

Ai sensi dell'art. 34 del Regolamento Organico generale del Personale e con riferimento a quanto stabilito nella precedente adunanza, la Commissione predisporre ed approva all'unanimità le 3 tracce, ognuna costituita da 3 domande a risposta aperta, fra le quali sarà estratta a sorte la traccia da assegnare ai candidati.

O M I S S I S

La Commissione procede quindi, ai sensi del comma 4 dell'art. 32 del Regolamento organico del personale, a fissare i criteri di massima da seguire nella valutazione degli elaborati della prova scritta a contenuto teorico-pratico, volta all'accertamento delle competenze tecniche:

- le domande di detta prova scritta hanno tutte lo stesso valore;
- i candidati sono invitati a trattare tutti i quesiti;
- viene attribuito un voto in 60esimi ad ogni singola risposta ed è espresso dai commissari all'unanimità;
- il punteggio finale della prova scritta sarà dato dalla media aritmetica dei voti delle 3 risposte;
- risulta idonea la prova che ottiene un punteggio complessivo non inferiore a 36/60 (trentasei/sessantesimi);
- particolare attenzione sarà data al modo in cui sono stati affrontati e sviluppati sinteticamente ma con completezza i temi e i contenuti essenziali e pertinenti riferiti alla prova estratta
- ogni risposta verrà valutata secondo i sottoelencati punteggi:

FASCE DI PUNTEGGIO	motivazione
Da 24 a 29,99	risposta priva degli elementi minimi per la sua valutazione, fuori argomento o con gravi errori
Da 30 a 35,99	risposta che denota evidenti lacune o errori e/o un alto livello di confusione nella conoscenza della materia e/o elementi insufficienti
Da 36 a 41,99	risposta che affronta gli argomenti con elementi positivi ed adeguati ma in modo superficiale con minimo sviluppo degli argomenti; prova da sufficiente a più che sufficiente
Da 42 a 47,99	risposta con trattazione degli argomenti pertinente, non esaustiva, senza particolari approfondimenti ed esposizione abbastanza chiara; prova da discreta a più che discreta
Da 48 a 53,99	risposta dalla quale si rileva un inquadramento della materia con alcuni spunti di analisi interessanti e/o approfondimento degli aspetti trattati; esposizione chiara; prova da più che discreta a quasi buona
Da 54 a 59,99	risposta che denota un buon inquadramento e un buon sviluppo degli argomenti trattati con pertinente analisi personale e una buona esposizione; prova da buona a quasi ottima
60	risposta che evidenzia un ottimo inquadramento degli argomenti proposti, contenuti chiari e completi affrontati con approfondimento critico, esposizione esaustiva; prova ottima

- il contenuto minimo atteso per la prova scritta a contenuto tecnico verrà definito in relazione alla traccia estratta, anteriormente all'apertura delle buste contenenti le prove e all'avvio delle operazioni di correzione.

O M I S S I S

La Commissione ricorda quanto definito nella precedente adunanza rispetto agli strumenti utilizzati per la valutazione della prova scritta volta all'accertamento delle competenze trasversali:

- si è prevista l'utilizzo dei seguenti strumenti: in-basket e caso gestionale;
- il tempo previsto per l'effettuazione di detta prova è stato fissato in 2 ore e 30 minuti.

Ai sensi dell'art. 34 del Regolamento Organico generale del Personale e con riferimento a quanto stabilito nella precedente adunanza, la Commissione predisporre ed approva all'unanimità 3 tracce della prova in-basket e 3 tracce del caso gestionale, fra le quali sarà estratta a sorte la traccia da assegnare ai candidati.

O M I S S I S

La Commissione procede quindi, ai sensi del comma 4 dell'art. 32 del Regolamento organico del personale, a fissare i criteri di massima da seguire nella valutazione della prova scritta volta all'accertamento del possesso delle competenze trasversali secondo i criteri sotto riportati. Per la prova in basket sono previsti 25 punti su 40 e per la prova caso gestionale 15 punti su 40.

DIRIGENTE SERVIZIO INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE

<u>COMPETENZE</u>	<u>In basket</u>	<u>Caso gestionale</u>
<u>Problem solving</u>	X	X
<u>Visione strategica</u>	X	
<u>Gestione sviluppo collaboratori</u>		X
<u>Gestione processi</u>	X	
<u>Gestione relazioni interne/esterne</u>	X	X
<u>Negoziazione</u>		X
<u>Tenuta emotiva</u>	X	X

PROBLEM SOLVING

1-2	Presenta un'analisi della situazione limitata ad alcuni elementi e propone soluzioni semplici. Scarsa capacità di individuare le priorità
3	Presenta una discreta capacità di analisi della problematica ma le soluzioni proposte appaiono o affrettate o poco articolate
4-5	E' capace di effettuare una articolata analisi del problema, individua le priorità, raccoglie informazioni per comprendere meglio la situazione, individua e propone soluzioni innovative e coerenti con il contesto di riferimento

VISIONE STRATEGICA

1-2	Mostra scarsa capacità di visione d'insieme, di cogliere i legami fra le parti di un problema o di una situazione e di ipotizzare gli impatti delle proprie scelte nel medio e lungo termine. Mette in atto azioni sempre orientate alla reattività e alla soluzione di problemi immediati senza una chiara visione prospettica
3	Mostra discreta capacità di collegare elementi della situazione o del problema e di avere visione d'insieme. Delinea obiettivi orientati al medio termine mostrando una discreta visione prospettica
4-5	Mostra elevata capacità di pensare "largo" e in modo complesso, integrando elementi che influenzano il contesto e relazioni fra le parti. Mette in atto soluzioni orientate al medio e lungo termine con una chiara visione prospettica.

CAPACITA' DI SVILUPPO DEI COLLABORATORI

1-2	Sembra mancare una concreta visione gestionale delle risorse umane a disposizione. Guida in modo prevalentemente gerarchico senza cercare di comunicare ed illustrare il significato delle scelte effettuate e senza porre attenzione allo sviluppo delle risorse del team
3	Appare abbastanza capace di gestire e motivare le risorse umane affidate. Sa spesso delegare attività in ottica di sviluppo e fornire feedback sull'attività svolta
4-5	Definisce e comunica obiettivi chiari e stimola il coinvolgimento individuale e collettivo su di essi, utilizzando concetti e strumenti di delega, e mostrando attenzione al clima interno. Fornisce feedback finalizzati allo sviluppo delle competenze individuali e di squadra.

CAPACITA' DI GESTIONE DEI PROCESSI

1-2	Mostra scarsa capacità di organizzare le attività e di individuare le priorità. Si focalizza solo su alcuni problemi perdendo la visione sul risultato complessivo finale. Non gestisce adeguatamente le risorse che ha a disposizione. (utilizzo e monitoraggio)
3	Mostra capacità di organizzare dati ed attività con discreta capacità di individuare le priorità. Programma e monitora l'utilizzo delle risorse assegnate; talvolta perde di vista i vincoli e gli obiettivi da perseguire
4-5	Organizza e struttura in modo chiaro ed efficace la propria e altrui attività, attua azioni di monitoraggio del lavoro. Individua le priorità rispettando i vincoli e gli obiettivi da perseguire.

GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE/ ESTERNE

1-2	Appare fortemente centrato sulle attività della sua area e scarsamente capace di utilizzare le reti formali ed informali dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi prefissati (anche di cambiamento)
3	Capacità di utilizzo delle reti formali/informali degli interlocutori interni ed esterni all'organizzazione. Capacità di coglierne le esigenze per mantenere relazioni positive orientate alla fiducia e alla collaborazione
4-5	Capacità di sviluppare, coordinare e gestire reti funzionali all'attuazione degli indirizzi strategici. Capacità di influenzare positivamente il comportamento degli altri diventando il punto di riferimento al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati (anche di cambiamento)

NEGOZIAZIONE

1-2	Tende ad eludere il conflitto e a non farsi carico delle situazioni difficili e a cercare forme di mediazione per comporre diversità di posizione.
3	Appare spesso in grado di gestire reti di relazioni complesse e di comunicare in modo chiaro con interlocutori di natura diversa e di comporre divergenze e disaccordi fra interlocutori.
4-5	Appare capace di ascolto ed empatia. Sa comprendere le posizioni dei diversi interlocutori e comporre le divergenze di opinione cercando un accordo o un soluzione condivisa

TENUTA EMOTIVA

1-2	In situazioni di tensione tende a perdere lucidità ed efficacia nello svolgimento delle proprie attività
3	Mostra una discreta capacità di gestire le proprie emozioni in situazioni di difficoltà o situazioni incerte o sfidanti.
4-5	Sa affrontare situazioni incerte o sfidanti mantenendo la calma e la lucidità. Comprende l'impatto delle proprie emozioni sulle relazioni e sullo svolgimento delle attività

Procedura selettiva per copertura di un posto per **Dirigente per il servizio innovazione e transizione digitale**

Data: _____ Nome candidato: _____

CORREZIONE PROVA IN BASKET

PROBLEMI INDIVIDUATI	
-----------------------------	--

PRIMA e SECONDA PARTE

Soluzione dei problemi	.../5
Visone strategica	.../5
Gestione dei processi	.../5
Gestione delle relazioni interne/esterne	.../5
Tenuta emotiva	.../5
TOT	.../25

TOTALE PUNTEGGIO PROVA IN BASKET:/25

Commenti

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CORREZIONE PROVA GESTIONALE

CORREZIONE CASO GESTIONALE SECONDA PROVA SCRITTA

DOMANDA 1: ANALISI

capacità di analisi quantitativa e dei dati e dei contesti/5
--	--------

DOMANDA 2: DIAGNOSI

visione sistemica e qualità della diagnosi/5
---	--------

DOMANDA 3: STRATEGIA AZIONE

visione a lungo termine, capacità previsionali, abilità relazionali, efficacia nel ruolo gestionale/5
--	--------

TOTALE PUNTEGGIO PROVA GESTIONALE :/15

COMMENTI

.....

.....

.....

.....

SECONDA PROVA SCRITTA
MILANO CHIMICA:

Competenze da rilevare:

- Abilità relazionali
 - Flessibilità e adattabilità
 - Visione sistemica
 - Capacità di analisi
 - Visione a lungo termine
 - Capacità previsionali
- } Pensiero strategico

ANALISI: capacità di analisi quantitativa

DIAGNOSI: visione sistemica e qualità della diagnosi

STRATEGIA AZIONE: visione a lungo termine, capacità previsionali, abilità relazionali

COLLOQUIO: abilità relazionali, flessibilità/adattabilità, gestione risorse umane, sviluppo e crescita delle risorse, gestione conflitto, gestione dello stress

Elementi del problema da rilevare:

- Assunzione del nuovo ruolo di De Marchi
- Commento sfavorevole da parte del gruppo della mancata promozione interna (Vincenzi)
- Necessità organizzativa (spostamento): richiesta da parte di un'altra area
- Modalità relazionale comunicativa di De Marchi nel dare indicazioni e informazioni
- Gestione emergenza e mancato controllo
- Responsabilità istituzionale da parte di Vincenzi/rispetto delle regole aziendali
- Informazione in via informale arrivata a De Marchi da parte del gruppo
- Rientro in azienda di Vincenzi

SCALE

1-2; 3-4; 5

ANALISI: capacità di analisi quantitativa

1-2	Individuazione da 1 a 3 elementi
3	Individuazione da 4 a 5 elementi
4-5	Individuazione da 6 a 8 elementi

DIAGNOSI: visione sistemica e qualità della diagnosi

1-2	Diagnosi è semplice e poco articolata e i problemi vengono affrontati senza una connessione (almeno 2 o 3 elementi vengono articolati e connessi)
3	Individua un numero considerevole degli elementi previsti nell'analisi e propone una diagnosi abbastanza articolata anche se non particolarmente raffinata.
4-5	Sostiene la sua diagnosi considerando la maggior parte degli elementi individuati nell'analisi. La diagnosi risulta articolata, con connessioni fra i problemi. Individua inoltre, ulteriori temi di lavoro.

STRATEGIA AZIONE: visione a lungo termine, capacità previsionali, abilità relazionali

1-2	Strategie e azioni povere che tengono in considerazione solo pochi elementi legati all'analisi e alla diagnosi. La sua attenzione è focalizzata alla risoluzione delle emergenze e manca una visione prospettica. Non si rilevano azioni di comprensione e raccolta di informazioni dal collaboratore. Non individua nessuna azione/strategia legata allo sviluppo delle risorse.
3	Propone strategie concrete per alcuni dei problemi. L'approccio proposto risulta influenzato da giudizi precostituiti non orientati ad una maggiore comprensione del problema. Mostra di aver preso posizioni e decisioni solo su una parte dei problemi trattati, mentre non considera i rimanenti. Solo alcune delle azioni proposte evidenziano un approccio di lungo periodo. Individua un'azione legata alla gestione dello sviluppo delle risorse umane.
4-5	Individua una strategia e delle azioni coerenti con l'analisi e la diagnosi, che tenga in considerazione elementi di breve e lungo periodo. Focalizza azioni sia nei confronti di Vincenzi che del Team e individua possibili azioni di stampo organizzativo. Svolge azioni rivolte all'ascolto e alla rilevazione di ulteriori informazioni. Individua diverse e articolate azioni e/o strategie legate alla gestione delle risorse umane e allo sviluppo.

O M I S S I S

COMUNE DI TRENTO

CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI QUALIFICA DIRIGENZIALE PER IL SERVIZIO INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE

VERBALE DELLE ADUNANZE DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

Terza adunanza

L'anno 2025, il giorno giovedì 13 del mese di febbraio ad ore 9.15, si è riunita presso la Sala della Torre al terzo piano della sede municipale di Torre Mirana a Trento, al completo dei suoi componenti, la Commissione giudicatrice del concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di qualifica dirigenziale per il Servizio Innovazione e transizione digitale, per procedere con la correzione della prova scritta a contenuto teorico-pratico, volta all'accertamento delle competenze tecniche e la prova scritta volta all'accertamento delle competenze trasversali.

La Commissione, richiamati i criteri per la valutazione della prova scritta a contenuto teorico-pratico, volta all'accertamento delle competenze tecniche definiti nelle sedute precedenti, stabilisce ora i contenuti attesi relativi alla traccia estratta - traccia n. 2 che i candidati hanno dovuto affrontare:

Domanda 1

In riferimento al codice appalti il candidato descriva in quali casistiche è possibile procedere all'individuazione di un contraente mediante una procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara (art 76).

Contenuti attesi:

- sostanziali differenze tra procedure ex art. 50 e art. 76 del D.Lgs. 36/2023. Identificazione delle casistiche compatibili con procedura negoziata senza bando.
- Caratteristiche della procedura di consultazione e, a seguire, della procedura di aggiudicazione.
- Limitazioni e vantaggi della procedura negoziata senza bando.

Domanda 2

Il candidato descriva su quali direttrici si sviluppa l'agenda digitale 2024-26 del Comune di Trento.

Contenuti attesi:

- Descrivere le quattro direttrici dell'agenda digitale 2024-2026 del Comune di Trento:
- realizzazione di un programma di intelligenza artificiale nel sistema della PA correlato ai vantaggi per il processo decisionale pubblico e l'erogazione dei servizi pubblici;
- evoluzione secondo il paradigma cloud delle piattaforme applicative strategiche;
- sviluppo di servizi digitali con al centro l'utenza;
- attivazione di un nodo territoriale sulle competenze digitali e metodologiche, e il riuso di dati e software e il master data management.

Per ogni direttrice indicare gli obiettivi principali e gli interventi previsti nel triennio.

Domanda 3

Il candidato illustri una possibile architettura per la gestione e conservazione delle mappe catastali storiche, in modo da consentirne la consultazione da parte di esperti, soffermandosi sugli aspetti di architettura hardware e software e sulla natura dei dati. Il candidato descriva inoltre la strategia di gestione e back-up dei documenti.

Contenuti attesi:

- Normativa di riferimento e collegamento a servizi esistenti sul territorio.
- Descrizione dell'architettura:
 - Componente server per la gestione del servizio
 - Componenti di rete per rendere fruibile il servizio e quindi la consultazione
 - Componente storage per l'archiviazione dei dati
- Descrizione del software:
 - Web server
 - Database
 - Applicativo web
 - Richieste di/autorizzazione all'accesso
 - Login tramite SSO (SPID, CIE, ...)
 - Applicazioni per smartphone
- Gestione del backup:
 - Necessità di hardware aggiuntivo (componenti di storage e di rete)
 - Eventuale citazione di normative sulla gestione dei backup (ad esempio, sedi distaccate)
- Natura dei dati:
 - Dati di tipo grafico, quindi descrizione del tipo di database migliore
 - Caratteristiche dei dati

La Commissione si da atto che per quanto riguarda la prova scritta volta all'accertamento delle competenze trasversali - in-basket e caso gestionale - non risulta necessario definire un contenuto atteso rispetto alla traccia estratta.

O M I S S I S

COMUNE DI TRENTO

CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI QUALIFICA DIRIGENZIALE PER IL SERVIZIO INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE

VERBALE DELLE ADUNANZE DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

Quarta adunanza

L'anno 2025, il giorno 21 del mese di settembre ad ore 8.30, presso l'ufficio del Dirigente del Servizio Risorse Umane, al primo piano della Sede Municipale di Torre Mirana, in via Belenzani n. 3 a Trento, si è riunita, al completo dei suoi componenti, la Commissione giudicatrice del concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di qualifica dirigenziale per il Servizio Innovazione e transizione digitale, per procedere alla predisposizione delle domande della prova orale e, a seguire, all'effettuazione della stessa.

O M I S S I S

A questo punto la Commissione stabilisce quanto segue:

- la sala nella quale si terrà la prova orale, durante lo svolgimento della stessa, rimarrà aperta al pubblico;
- il controllo dei candidati assenti avverrà solo al termine della prova orale;
- al termine della giornata di prova orale saranno pubblicati sul sito internet del Comune di Trento gli esiti della medesima e la graduatoria finale di merito.

O M I S S I S

A questo punto la Commissione:

- predispone n. 1 gruppo di domande sugli argomenti previsti dall'avviso per la valutazione delle competenze tecniche, aventi tutti simile grado di difficoltà; si tratta di 6 domande di contenuto tecnico;
- il gruppo di 6 domande sopra descritti verrà posto in un contenitore;
- i candidati verranno invitati ad estrarre una domanda per ciascun contenitore;
- i foglietti riportanti le domande estratte non verranno reinseriti nel contenitore;
- la Commissione si riserva, inoltre, nel corso della trattazione degli argomenti estratti dal candidato, di formulare richieste di approfondimento o domande correlate;
- il giudizio complessivo sulla preparazione dimostrata dal candidato nel corso della prova sarà espresso dalla Commissione al termine della prova stessa, a porte chiuse, mediante l'attribuzione del voto espresso in quarantesimi.

Si definiscono altresì i seguenti criteri di valutazione della prova orale a contenuto teorico-pratico, volta all'accertamento delle competenze tecniche tenendo conto che il punteggio previsto è di almeno 24 (ventiquattro) su 40 (quaranta):

FASCE DI PUNTEGGIO	
da 20 a 23,99	prova che denota evidenti lacune o errori e/o un alto livello di confusione nella conoscenza della materia e/o elementi insufficienti
da 24 a 27,99	prova che affronta gli argomenti con elementi positivi ed adeguati ma in modo superficiale con minimo sviluppo degli argomenti; prova da sufficiente a più che sufficiente
da 28 a 31,99	prova con trattazione degli argomenti pertinente, non esaustiva, senza particolari approfondimenti ed esposizione abbastanza chiara; prova da discreta a più che discreta

da 32 a 35,99	prova dalla quale si rileva un inquadramento della materia con alcuni spunti di analisi interessanti e/o approfondimento degli aspetti trattati; esposizione chiara; prova da più che discreta a quasi buona
da 36 a 39,99	prova che denota un buon inquadramento e un buon sviluppo degli argomenti trattati con pertinente analisi personale e una buona esposizione; prova da buona a quasi ottima
40,00	prova che evidenzia un ottimo inquadramento degli argomenti proposti, contenuti chiari e completi affrontati con approfondimento critico, esposizione esaustiva; prova ottima

- il punteggio sarà graduato in relazione alla capacità espositiva e di linguaggio;
- risulta idoneo il candidato che ottiene un punteggio non inferiore a 24,00/40,00.

O M I S S I S

A questo punto la Commissione predispone per la prova manageriale un gruppo di 6 domande manageriali/gestionali; per la prova di role playing viene proposto a tutti i candidati il medesimo caso gestionale.

Dato atto che la Commissione dispone di punti 36 (trentasei) su 60 (sessanta) per la prova orale volta all'accertamento del possesso delle competenze trasversali, definisce la griglia di valutazione allegata; per la prova domande manageriali/gestionali si prevede un punteggio di max 25 punti; per la prova role-playing si prevede un punteggio di max 35 punti .

O M I S S I S



Comune di TRENTO schema osservazione

DIRIGENTE SERVIZIO INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE

Prove di

ROLE PLAYING 35 su 100 punti

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
Problem solving					
Visione strategica					
Gestione e sviluppo collaboratori					
Gestione processi (flessibilità)					
Gestione relazioni interne/ esterne					
Negoziazione (gestione conflitti)					
Tenuta emotiva					

Totale _____ /100

Commenti

.....

.....

.....

.....

COLLOQUIO: abilità relazionali, flessibilità/adattabilità, gestione risorse umane, sviluppo e crescita delle risorse, gestione conflitto, gestione dello stress

1-2	Approccio eccessivamente direttivo nella conduzione del colloquio, nel quale assume una posizione rigida atta ad affermare la propria autorità piuttosto che a comprendere la situazione complessiva. Non tenta di recuperare e motivare il collaboratore, cercando di trovare mediazioni a possibili conflitti. Si mostra in difficoltà nel sostenere il dialogo e a gestire la situazione relazionale. Si rilevano evidenti segnali di ansia nel padroneggiare la situazione.
3	Si concentra su alcuni elementi problematici del caso riuscendo parzialmente a relazionarsi e a porsi in discussione rispetto a quanto argomentato dal collaboratore. Riesce a recuperare solo parzialmente il collaboratore e non individua strategie alternative di gestione delle risorse e del team oltre a quelli proposti.
4-5	Mostra un approccio orientato a valorizzare la risorsa e al suo contributo considerando sia gli elementi oggettivi della vicenda sia la dimensione soggettiva. Assume la responsabilità della vicenda e mostra di costruire un piano di azione fatto di elementi concreti utile a recuperare elementi gestionali.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

Domande gestionali 25/100

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
Correttezza risposta					
Profondità e argomentazione della risposta					
Visione strategica mostrata					
Competenza comunicativa e contestualizzazione di contesto (concretezza)					
Tenuta emotiva					

Totale/100

Commenti

.....

.....

.....

.....

.....

[Handwritten signatures and initials]



Comune di TRENTO schema valutazione prova orale

DIRIGENTE SERVIZIO INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE 60 punti su 100

ROLE PLAYING 35 PUNTI

Prova domande manageriali 25 punti

Candidato/prove	Candidato 1	Candidato 2	Candidato 3	Candidato 4	Candidato 5	Candidato 6
Problem solving						
Visione strategica						
Gestione sviluppo collaboratori						
Gestione processi (visione d'insieme e flessibilità)						
Gestione relazioni interne / esterne						
Negoziazione (gestione conflitto)						
Tenuta emotiva						
TOTALE						

Agenda prove orali

Mattina

9,30 -12 domande tecniche estrazione

12,15 -13,45 domande gestionali manageriali 10-15' estrazione

(analisi delle prove)

Pomeriggio

14,30-16 role playing a porte chiuse e una situazione alla volta 15' a testa

Analisi prova e sintesi e graduatoria



Comune di TRENTO schema competenze

DIRIGENTE SERVIZIO INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE

COMPETENZE	Intervista comportamentale
Problem solving	X
Visione strategica	X
Gestione sviluppo collaboratori	X
Gestione processi	X
Gestione relazioni interne/esterne	X
Negoziazione	X
Tenuta emotiva	X

PROBLEM SOLVING

1-2	Presenta un'analisi della situazione limitata ad alcuni elementi e propone soluzioni semplici. Scarsa capacità di individuare le priorità
3	Presenta una discreta capacità di analisi della problematica ma le soluzioni proposte appaiono o affrettate o poco articolate
4-5	E' capace di effettuare una articolata analisi del problema, individua le priorità, raccoglie informazioni per comprendere meglio la situazione, individua e propone soluzioni innovative e coerenti con il contesto di riferimento

VISIONE STRATEGICA

1-2	Mostra scarsa capacità di visione d'insieme, di cogliere i legami fra le parti di un problema o di una situazione e di ipotizzare gli impatti delle proprie scelte nel medio e lungo termine. Mette in atto azioni sempre orientate alla reattività e alla soluzione di problemi immediati senza una chiara visione prospettica
3	Mostra discreta capacità di collegare elementi della situazione o del problema e di avere visione d'insieme. Delinea obiettivi orientati al medio termine mostrando una discreta visione prospettica
4-5	Mostra elevata capacità di pensare "largo" e in modo complesso, integrando elementi che influenzano il contesto e relazioni fra le parti. Mette in atto soluzioni orientate al medio e lungo termine con una chiara visione prospettica.

CAPACITA' DI SVILUPPO DEI COLLABORATORI

1-2	Sembra mancare una concreta visione gestionale delle risorse umane a disposizione. Guida in modo prevalentemente gerarchico senza cercare di comunicare ed illustrare il significato delle scelte effettuate e senza porre attenzione allo sviluppo delle risorse del team
3	Appare abbastanza capace di gestire e motivare le risorse umane affidate. Sa spesso delegare attività in ottica di sviluppo e fornire feedback sull'attività svolta
4-5	Definisce e comunica obiettivi chiari e stimola il coinvolgimento individuale e collettivo su di essi, utilizzando concetti e strumenti di delega, e mostrando attenzione al clima interno. Fornisce feedback finalizzati allo sviluppo delle competenze individuali e di squadra.

CAPACITA' DI GESTIONE DEI PROCESSI

1-2	Mostra scarsa capacità di organizzare le attività e di individuare le priorità. Si focalizza solo su alcuni problemi perdendo la visione sul risultato complessivo finale. Non gestisce adeguatamente le risorse che ha a disposizione. (utilizzo e monitoraggio)
3	Mostra capacità di organizzare dati ed attività con discreta capacità di individuare le priorità. Programma e monitora l'utilizzo delle risorse assegnate; talvolta perde di vista i vincoli e gli obiettivi da perseguire
4-5	Organizza e struttura in modo chiaro ed efficace la propria e altrui attività, attua azioni di monitoraggio del lavoro. Individua le priorità rispettando i vincoli e gli obiettivi da perseguire.

GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE/ ESTERNE

1-2	Appare fortemente centrato sulle attività della sua area e scarsamente capace di utilizzare le reti formali ed informali dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi prefissati (anche di cambiamento)
3	Capacità di utilizzo delle reti formali/informali degli interlocutori interni ed esterni all'organizzazione. Capacità di coglierne le esigenze per mantenere relazioni positive orientate alla fiducia e alla collaborazione
4-5	Capacità di sviluppare, coordinare e gestire reti funzionali all'attuazione degli indirizzi strategici. Capacità di influenzare positivamente il comportamento degli altri diventando il punto di riferimento al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati (anche di cambiamento)

NEGOZIAZIONE

1-2	Tende ad eludere il conflitto e a non farsi carico delle situazioni difficili e a cercare forme di mediazione per comporre diversità di posizione.
3	Appare spesso in grado di gestire reti di relazioni complesse e di comunicare in modo chiaro con interlocutori di natura diversa e di comporre divergenze e disaccordi fra interlocutori.
4-5	Appare capace di ascolto ed empatia. Sa comprendere le posizioni dei diversi interlocutori e comporre le divergenze di opinione cercando un accordo o un soluzione condivisa

TENUTA EMOTIVA

1-2	In situazioni di tensione tende a perdere lucidità ed efficacia nello svolgimento delle proprie attività
3	Mostra una discreta capacità di gestire le proprie emozioni in situazioni di difficoltà o situazioni incerte o sfidanti.
4-5	Sa affrontare situazioni incerte o sfidanti mantenendo la calma e la lucidità. Comprende l'impatto delle proprie emozioni sulle relazioni e sullo svolgimento delle attività

[Handwritten signatures and initials]