



## SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE DI UN/UNA DIPENDENTE, A TEMPO PIENO E DETERMINATO, DA DESTINARE AL SERVIZIO STIPENDI E PREVIDENZA, CON ATTIVITÀ DI ELABORAZIONE PAGHE E PREDISPOSIZIONE DI PRATICHE PENSIONISTICHE.

Avviso pubblico prot. n. 4009 del 31 marzo 2023.

### Criteri per lo svolgimento e la valutazione delle prove

(estratto dal verbale della seduta n. 1 della Commissione esaminatrice d.d. 24 maggio 2023)

*(omissis)*

#### 2. Definizione delle modalità di selezione e dei criteri di valutazione.

Vista la presenza di cinque candidati ammessi, la Commissione dà atto che non sussistono i presupposti per la somministrazione di una prova preselettiva. Tutti i candidati ammessi saranno, pertanto, convocati direttamente per la prova orale.

Con riferimento alla valutazione dell'esame orale, la Commissione richiama le previsioni contenute nell'avviso di selezione:

*"Il colloquio si svolgerà, in lingua italiana, presso la sede della Società.*

*I candidati saranno sottoposti a colloquio con la Commissione esaminatrice, nel corso del quale saranno valutati sulle seguenti materie:*

- a. *calcolo della retribuzione dei lavoratori dipendenti. Trattamento di fine servizio e fine rapporto. Gestione fiscale e contributiva;*
- b. *nozioni in merito alle competenze ed all'organizzazione degli Enti locali trentini, nonché in merito al ruolo del Consorzio dei Comuni Trentini nel contesto amministrativo e territoriale di riferimento;*
- c. *profili psicoattitudinali, con riguardo alla visione ed interpretazione del ruolo per il quale si concorre, ai profili motivazionali, e all'orientamento alle relazioni con gli interlocutori del Consorzio, ed altri aspetti eventualmente individuati dalla Commissione esaminatrice.*

*Nel corso del colloquio, sarà effettuata:*

- 1) *la somministrazione di una o più domande a risposta aperta, inerenti agli argomenti di cui alle lettere a) e b) del paragrafo che precede;*
- 2) *una valutazione degli elementi di cui alla lettera c) del paragrafo che precede.*

*Le domande concernenti gli argomenti d'esame di cui al n. 1) del precedente paragrafo saranno estratte a sorte tra un'adeguata rosa di quesiti predeterminati dalla Commissione esaminatrice.*

*Al candidato saranno, inoltre, rivolte ulteriori domande, anche formulate direttamente dai membri della Commissione, volte a valutare i profili di cui alla lettera c) del primo paragrafo di questa sezione, oltre che, eventualmente, ad approfondire la valutazione circa i profili di cui alle lettere a) e b) del primo paragrafo di questa sezione.*

*Al primo colloquio potranno seguirne altri, qualora necessari ad approfondire l'idoneità del candidato rispetto al profilo ricercato.*

*In esito alla prova orale potranno essere complessivamente attribuiti a ciascun candidato fino a 100 punti.*

*La prova si intenderà superata, ed il candidato sarà giudicato idoneo, soltanto qualora egli consegua una valutazione non inferiore a 70 punti."*

La Commissione stabilisce, dunque, che la prova assumerà la forma del colloquio individuale, articolato in tre fasi, le quali verranno somministrate consecutivamente a ciascun candidato.



**Fase 1.** A ciascun candidato saranno direttamente poste, da parte dei membri della Commissione, una o più domande, finalizzate ad approfondire la valutazione dei *profili psicoattitudinali, con riguardo alla visione ed interpretazione del ruolo per il quale si concorre, ai profili motivazionali, e all'orientamento alle relazioni con gli interlocutori del Consorzio*.

La valutazione, collegialmente espressa dalla Commissione in relazione a questa fase del colloquio, avrà riguardo ai seguenti elementi di giudizio:

- motivazione a ricoprire il ruolo oggetto della selezione;
- attitudine al team-work, precisione e attenzione ai dettagli, affidabilità, riservatezza, senso di responsabilità.

Sulla base degli elementi di giudizio sopra riportati, la Commissione attribuirà collegialmente al candidato un giudizio complessivo, compreso fra 0 e 10, secondo quanto di seguito specificato:

- punti 0 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino "inconsistenti";
- punti 1 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "assolutamente inadeguato"
- punti 2 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "inadeguato"
- punti 3 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "gravemente carente"
- punti 4 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "carente"
- punti 5 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "insufficiente"
- punti 6 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "sufficiente"
- punti 7 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "discreto"
- punti 8 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "positivo"
- punti 9 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "buono"
- punti 10 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino soddisfatti in modo "ottimo".

Il predetto giudizio verrà rapportato al punteggio massimo attribuibile per la presente fase, che si stabilisce essere pari a 40 punti.

**Fase 2.** A ciascun candidato saranno poste due domande a risposta aperta, afferente a una o più tra le seguenti materie: *calcolo della retribuzione dei lavoratori dipendenti; trattamento di fine servizio e fine rapporto; gestione fiscale e contributiva*.

Sarà all'uopo predisposto dalla Commissione un adeguato numero di domande. Le domande saranno numerate e riportate su altrettanti biglietti di uguale foggia. I biglietti saranno ripiegati e posti in un'urna, da cui il candidato sarà chiamato ad effettuare l'estrazione. Le domande estratte verranno somministrate al candidato.

La Commissione potrà interloquire con il candidato, rivolgendo ulteriori domande volte ad approfondire la valutazione.

La valutazione, collegialmente espressa dalla Commissione in relazione a questa fase del colloquio, avrà riguardo ai seguenti elementi di giudizio:

- capacità del candidato di inquadrare l'oggetto dei quesiti richiesti e conoscenza della materia;
- completezza della risposta rispetto a tutti gli argomenti o aspetti posti dal quesito;
- chiarezza espositiva, proprietà di linguaggio, precisione terminologica;
- capacità di sintesi, logicità, e completezza delle risposte;
- capacità di individuare eventuali profili problematici e meritevoli di ulteriore approfondimento e di elaborare soluzioni rispetto alle eventuali problematiche evidenziate, nonché di contestualizzare la domanda rispetto alle situazioni eventualmente affrontate nella propria carriera professionale.

Sulla base degli elementi di giudizio sopra riportati, la Commissione attribuirà collegialmente al candidato un giudizio compreso fra 0 e 10, secondo quanto di seguito specificato:

- punti 0 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino "non trattati";
- punti 1 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "assolutamente inadeguato"
- punti 2 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "inadeguato"
- punti 3 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "gravemente carente"
- punti 4 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "carente"
- punti 5 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "insufficiente"
- punti 6 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "sufficiente"
- punti 7 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "discreto"
- punti 8 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "positivo"
- punti 9 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "buono"
- punti 10 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "ottimo".



# Consorzio dei Comuni Trentini

Il predetto giudizio verrà rapportato al punteggio massimo attribuibile per la presente fase, che si stabilisce essere pari a 40 punti.

**Fase 3.** A ciascun candidato sarà posta una domanda a risposta aperta, afferente alla seguente materia: *nozioni in merito alle competenze ed all'organizzazione degli Enti locali trentini, nonché in merito al ruolo del Consorzio dei Comuni Trentini nel contesto amministrativo e territoriale di riferimento.*

Sarà all'uopo predisposto dalla Commissione un adeguato numero di domande. Le domande saranno numerate e riportate su altrettanti biglietti di uguale foggia. I biglietti saranno ripiegati e posti in un'urna, da cui il candidato sarà chiamato ad effettuare l'estrazione. La domanda estratta verrà somministrata al candidato.

La Commissione potrà interroquire con il candidato, rivolgendo ulteriori domande volte ad approfondire la valutazione riguardante la risposta.

La valutazione, collegialmente espressa dalla Commissione in relazione a questa fase del colloquio, avrà riguardo ai seguenti elementi di giudizio:

- capacità del candidato di inquadrare l'oggetto dei quesiti richiesti e conoscenza della materia;
- completezza della risposta rispetto a tutti gli argomenti o aspetti posti dal quesito;
- chiarezza espositiva, proprietà di linguaggio, precisione terminologica;
- capacità di sintesi, logicità, e completezza delle risposte;
- capacità di individuare eventuali profili problematici e meritevoli di ulteriore approfondimento e di elaborare soluzioni rispetto alle eventuali problematiche evidenziate, nonché di contestualizzare la domanda rispetto alle situazioni eventualmente affrontate nella propria carriera professionale.

Sulla base degli elementi di giudizio sopra riportati, la Commissione attribuirà collegialmente al candidato un giudizio compreso fra 0 e 10, secondo quanto di seguito specificato:

- punti 0 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino "non trattati";
- punti 1 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "assolutamente inadeguato"
- punti 2 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "inadeguato"
- punti 3 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "gravemente carente"
- punti 4 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "carente"
- punti 5 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "insufficiente"
- punti 6 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "sufficiente"
- punti 7 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "discreto"
- punti 8 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "positivo"
- punti 9 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "buono"
- punti 10 nel caso in cui gli elementi di giudizio risultino trattati in modo "ottimo".

Il predetto giudizio verrà rapportato al punteggio massimo attribuibile per la presente fase, che si stabilisce essere pari a 20 punti.

In esito all'intera prova orale, la Commissione potrà pertanto assegnare a ciascun candidato **100 punti**.

La prova si intenderà superata qualora il candidato consegna una valutazione complessiva non inferiore a 70 punti su 100.

I punteggi assegnati dalla Commissione risulteranno da una valutazione collegiale.

A conclusione delle prove orali, la Commissione esaminatrice formerà ed approverà la graduatoria di selezione, sulla base delle risultanze della prova orale, includendo nella medesima i soli candidati che abbiano superato la medesima. In caso di parità di punteggi, sarà data preferenza al candidato più giovane d'età.

*(omissis)*

Trento, 24 maggio 2023.

Il Presidente  
f.to Marco Riccadonna

Il Segretario  
f.to Davide Sartori

Il Componente  
f.to Nicola Lorenzon

Il Componente  
f.to Davide Voltolini