



**SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE DI UN/UNA DIPENDENTE,
DA ADIBIRE A MANSIONI DI CONSULENZA AGLI ENTI LOCALI SOCI IN MATERIA DI GESTIONE GIURIDICA
DEL PERSONALE E DI GESTIONE DELLE PROCEDURE CONCORSUALI UNICHE**

Avviso pubblico prot. n. 7165 del 16 giugno 2021

Criteri per lo svolgimento e la valutazione delle prove

(estratto dal verbale delle sedute della Commissione esaminatrice n. 1 d.d. 12 luglio 2021)

(omissis)

Vista la presenza di 20 candidati ammessi, la Commissione delibera di avvalersi della possibilità, prevista dall'avviso di selezione, di procedere alla formazione di una short list di candidati da ammettere alla prova orale, ai sensi dell'art. 5 co. 7 dei vigenti Criteri per il reclutamento del personale. Considerato quanto previsto in merito dall'avviso di selezione, e considerate sommariamente le caratteristiche dei candidati, come desumibili da un primo esame della documentazione da essi presentata, la Commissione delibera di ammettere all'esame orale coloro che abbiano dichiarato il possesso di:

- a) abilitazione all'esercizio della professione di avvocato, considerando tale titolo professionale come indicativo di una più matura padronanza della scienza e della pratica giuridica, oppure
- b) specifica esperienza professionale nella gestione giuridica e/o del reclutamento di personale del pubblico impiego (maturata nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, o nell'espletamento di incarichi libero-professionali, conferiti al candidato), considerando la stessa propedeutica rispetto alle specifiche mansioni che la figura selezionata si troverà a svolgere.

Saranno, in particolare, ammessi al colloquio orale, tutti i candidati che possiedano, alternativamente o cumulativamente, i requisiti suddetti.

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

"I candidati saranno sottoposti a colloquio con la Commissione esaminatrice, nel corso del quale saranno valutati su una o più tra le seguenti materie:

- a) diritto del lavoro, anche con particolare riguardo alla disciplina del cd. pubblico impiego contrattualizzato;*
- b) diritto delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva;*
- c) ordinamento del personale degli Enti locali della Regione Trentino Alto-Adige/Suedtirolo;*
- d) regime giuridico ed economico/previdenziale dei dipendenti dei comuni;*
- e) 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), b), c), d) del paragrafo che precede;*
- 2) una valutazione degli elementi di cui alla lettera e) 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 e) del primo paragrafo di questa sezione, oltre che, eventualmente, ad approfondire la valutazione circa i profili di cui alle lettere a), b), c), d) 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 al colloquio 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."



Consorzio dei Comuni Trentini

Preliminarmente, il dott. Riccadonna ricorda la possibilità di svolgere il colloquio in presenza, presso la sede sociale, nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel "protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici", adottato dal Presidente della Provincia autonoma di Trento con ordinanza n. 71 d.d. 26 aprile 2021. La Commissione ha, altresì, preso visione del "Piano operativo per la gestione delle procedure di selezione del personale", predisposto dallo stesso Direttore generale secondo le prescrizioni del cennato protocollo, il quale è stato pubblicato sul sito internet del Consorzio, nella pagina della sezione "società trasparente" dedicata alla selezione. Ciò premesso, la Commissione delibera di procedere all'audizione dei candidati in presenza, secondo le previsioni del già citato "Piano operativo per la gestione delle procedure di selezione del personale", predisposto dalla Società.

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 sarà posta una domanda a risposta aperta, afferente ad una o ad entrambe le seguenti materie:

- a) *diritto del lavoro, anche con particolare riguardo alla disciplina del cd. pubblico impiego contrattualizzato;*
- b) *diritto delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva.*

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.

In relazione ad ogni domanda estratta, la Commissione potrà interloquire con il candidato, rivolgendo ulteriori domande volte ad approfondire la valutazione.

Fase 2. A ciascun candidato sarà sottoposto un caso pratico, che potrebbe dover affrontare qualora selezionato per ricoprire il profilo ricercato, e che rechi profili di attinenza con una o più tra le materie indicate dall'avviso di selezione alle lettere a), b), c) e d). Il candidato sarà chiamato, dopo aver brevemente inquadrato il contesto normativo, ed i profili problematici sottesi al caso estratto, a descrivere come affronterebbe la gestione del medesimo.

Saranno predisposti dalla Commissione un adeguato numero di casi. I casi saranno numerati e riportati 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. Il caso estratto verrà somministrato al candidato.

In relazione al caso estratto, la Commissione potrà interloquire con il candidato, rivolgendo ulteriori domande volte ad approfondire la valutazione.

Fase 3. 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.

In esito al colloquio, la Commissione assegnerà a ciascun candidato:

- un punteggio **da 0 a 30 punti**, in relazione alla risposta fornita al quesito della fase 1;
- un punteggio **da 0 a 30 punti**, in relazione alla risposta fornita rispetto alla gestione del caso pratico di cui alla fase 2;

Tali punteggi saranno assegnati in base ai seguenti parametri di valutazione:

- capacità del candidato di inquadrare l'oggetto dei quesiti/casi sottoposti, e conoscenza della materia a cui essi afferiscono;
- completezza della risposta, rispetto a tutti gli argomenti o aspetti posti dal quesito o sottesi al caso;
- chiarezza espositiva, proprietà di linguaggio, precisione terminologica;
- capacità di sintesi, logicità, e completezza delle risposte;
- capacità di individuare eventuali aspetti 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.

La Commissione assegnerà, ulteriormente, a ciascun candidato un punteggio **da 0 a 40 punti**, correlato alla valutazione del profilo psicoattitudinale, 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. Tale punteggio sarà attribuito avendo riguardo alla complessiva performance del candidato, in relazione a tutte le fasi del colloquio, e sarà espresso in relazione ai seguenti parametri di valutazione:



Consorzio dei Comuni Trentini

- capacità di svolgere ed interpretare il ruolo che sarà richiesto di ricoprire alla figura ricercata, in coerenza con la *mission* aziendale e con il contesto istituzionale in cui opera il Consorzio dei Comuni Trentini;
- motivazione a ricoprire il ruolo oggetto della selezione;
- attitudine al *problem solving*, alla flessibilità organizzativa, ed alle relazioni con i diversi soggetti con cui la figura ricercata entrerà in relazione;
- capacità di gestione e motivazione del personale assegnato.

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

La prova si intenderà superata qualora il candidato consegua 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, 12 luglio 2021.

Il Presidente
f.to Marco Riccadonna

Il Segretario
f.to Davide Sartori