



COMUNE di BERGAMO

Selezione pubblica per esami per la copertura di n. 1 unità di personale con profilo professionale di DIRIGENTE, a tempo pieno ed indeterminato (Det. n. 2051-21)

n. Protocollo: *vedi file segnatatura.xml*
Fascicolo III.1/F0016-21

PUBBLICAZIONE DELLE TRACCE DELLE PROVE E DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

In ottemperanza di quanto disposto dall'art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, si pubblicano di seguito:

TRACCE DELLA 1^A PROVA SCRITTA (prova estratta: "C")

BUSTA A

Domanda 1:

Nella Città sono presenti numerose associazioni culturali meritevoli di sostegno, che l'Amministrazione comunale intende promuovere. Il candidato illustri la procedura adeguata per l'erogazione di contributi o vantaggi economici.
[Lunghezza massima: 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe)]

Domanda 2:

Il candidato predisponga una nota destinata al Sindaco "neoeletto" al fine di fornire ogni elemento utile, dal punto di vista procedurale ed amministrativo, per dare attuazione alla seguente tematica, indicata nel programma elettorale: realizzazione di una struttura per l'accoglienza diurna di adolescenti con problemi di ritiro sociale.
[Lunghezza massima: 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe)]

BUSTA B

Domanda 1:

Nel Comune sono in atto numerosi casi di affido familiare e allontanamento di minori per inserimenti in comunità. Un giornale sta svolgendo un'inchiesta su questo tema e chiede di avere tutte le informazioni inerenti a queste situazioni. Quali dati, in che forma e in che tempi, fornirebbe il candidato?
[Lunghezza massima: 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe)]

Domanda 2:

Il Governo ha assegnato, nell'ambito del PNRR, un finanziamento di 5 milioni per la costruzione e gestione di un asilo nido. Il candidato illustri i principali passaggi contabili e procedurali che permettano di formulare le adeguate richieste ai colleghi dei lavori pubblici e delle risorse umane.
[Lunghezza massima: 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe)]

BUSTA C

Domanda 1:

Il Comune, a seguito di finanziamento ministeriale, intende affidare un servizio di accoglienza ed integrazione a favore di minori stranieri non accompagnati. Il candidato deve individuare il soggetto gestore: con quali modalità e quali criteri?
[Lunghezza massima: 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe)]

Domanda 2:

Il Comune deve gestire un servizio ad accesso individuale che prevede una quota di pagamento a carico dell'utente (mensa scolastica, museo, stagione teatrale ecc...). Con quali modalità deve essere definita tale quota?
[Lunghezza massima: 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe)]

TRACCE DELLA 2^A PROVA SCRITTA (prova estratta: "C")

BUSTA A

Il candidato sviluppi due delle seguenti tre tracce, a sua scelta.

Per ogni traccia scelta è consentita una lunghezza massima di 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe).

Traccia 1

Il numero di anziani soli in città risulta in costante crescita. Trattasi di anziani ancora autosufficienti o parzialmente autosufficienti che vivono soli per lo più nelle zone del centro città.

Quali azioni innovative possono essere messe in campo per contrastare la solitudine sia in campo sociale che culturale partendo dall'assunto che non ci sono ulteriori risorse da investire rispetto a quanto il Comune ha già stanziato nel proprio bilancio? Quali gli attori pubblici e privati da coinvolgere e per quale motivo e con quale finalità?

Traccia 2

L'organizzazione del Comune da tempo è strutturata in modalità fortemente verticale e basata sostanzialmente su erogazione di interventi e prestazioni.

Tenuto conto dell'esigenza di lavoro in modo trasversale garantendo una presa in carico integrata dei nuclei che tenga conto dei bisogni ma anche delle risorse che ciascuno può mettere in campo per sé e per la comunità nella quale vive, emerge chiara la necessità di ripensare alla propria organizzazione.

Il candidato illustri i motivi un organigramma rispondente alla necessità evidenziate e descriva le modalità organizzative e relazioni propedeutiche al raggiungimento dell'obiettivo posto.

Traccia 3

Nell'anno 2023 Bergamo sarà Capitale Europea della Cultura. In qualità di Dirigente del Settore che dovrà organizzare e gestire gli eventi, quali azioni propedeutiche metterebbe in campo, quali attori e quali stakeholder coinvolgerebbe e con quali motivazioni tenendo conto che il budget a disposizione risulta limitato.

BUSTA B

Il candidato sviluppi due delle seguenti tre tracce, a sua scelta.

Per ogni traccia scelta è consentita una lunghezza massima di 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe).

Traccia 1

Il Comune gestisce da tempo un servizio educativo di doposcuola per i minori appartenenti alle categorie più fragili. Inoltre, dai dati a disposizione dell'Ente, emerge che la mobilità sociale del Comune è molto limitata.

L'obiettivo dell'Amministrazione è di cercare di favorire la mobilità sociale.

Quali azioni innovative possono essere messe in campo per il raggiungimento dell'obiettivo dell'Amministrazione partendo dall'assunto che non ci sono ulteriori risorse da investire rispetto a quanto il Comune ha già stanziato nel proprio bilancio? Quali gli attori pubblici e privati da coinvolgere e per quale motivo e con quale finalità?

Traccia 2

Dopo un lungo periodo di limitato turn over del personale, l'Amministrazione ha provveduto ad assumere un numero rilevante di nuovi operatori. Il divario tra i dipendenti assunti da tempo ed i neo assunti è rilevante ed è fonte di conflitti e di tensioni.

Il candidato illustri le strategie di intervento e le scelte gestionali e relazioni che metterebbe in campo per fronteggiare in modo costruttivo la situazione.

Traccia 3

Un sistema di conoscenza del territorio è necessario e fondamentale per assumere le decisioni di governo della Città.

Tra gli ambiti di maggiore interesse definiti dall'Amministrazione vi è (scegliere un argomento):

- GEOGRAFIA DELLA CITTÀ: composizione sociale, turismo, immigrazione, studenti universitari;
- POVERTÀ EDUCATIVA: dispersione scolastica– mobilità sociale – neet.

I dati relativi all'area di interesse devono essere condivisi tra il dirigente del settore servizi sociali e i funzionari apicali del settore e tra il dirigente e la Giunta.

Delinei il candidato i dati che inserirebbe nel report interno al settore e nel report per la Giunta esplicitandone le motivazioni.

BUSTA C

Il candidato sviluppi due delle seguenti tre tracce, a sua scelta.

Per ogni traccia scelta è consentita una lunghezza massima di 3.000 caratteri, spazi inclusi (30 righe).

Traccia 1

Nel Comune il livello di conflittualità tra condòmini nei condomini di edilizia residenziale pubblica è molto elevato così come risulta elevato il livello di morosità nel pagamento dei canoni di locazione e delle spese condominiali. Quali azioni innovative possono essere messe in campo per contrastare il fenomeno della morosità e della conflittualità tra condòmini partendo dall'assunto che non ci sono ulteriori risorse da investire rispetto a quanto il Comune ha già stanziato nel proprio bilancio? Quali gli attori pubblici e privati da coinvolgere e per quale motivo e con quale finalità?

Traccia 2

Il Comune ha da poco riorganizzato il settore Servizi Sociali partendo dall'analisi dei bisogni e tenendo conto delle nuove necessità che l'Amministrazione deve fronteggiare. La riorganizzazione ha tenuto conto delle risorse umane presenti e delle nuove capacità assunzionali. L'assegnazione dei nuovi ruoli e dei nuovi uffici è stata fatta tramite avviso riservato ai dipendenti del settore. I dipendenti che sono stati collocati negli uffici e nei ruoli per i quali avevano presentato domanda risultano molto motivati. Diversamente i dipendenti che non sono stati collocati nei ruoli e negli uffici prescelti sono demotivati e resistenti al cambiamento.

Il candidato argomenti e dettagli una proposta di intervento per risolvere la situazione di crisi.

Traccia 3

Il settore Servizi Sociali ed Educativi del Comune è destinatario di un rilevante finanziamento statale per contrastare il fenomeno dei "neet".

L'Amministrazione, per poter beneficiare dei fondi, deve dotarsi di adeguati strumenti di monitoraggio dell'intervento. Il candidato sviluppi una proposta progettuale finalizzata a ottenere le risorse esplicitando e argomentando i seguenti aspetti:

- l'idea progettuale, chiarendo l'oggetto del progetto (un nuovo servizio, il potenziamento di un servizio esistente, altro) e il bisogno sotteso;
- i risultati attesi (gli obiettivi) ed eventuali risultati intermedi;
- gli attori coinvolti e le risorse utilizzate;
- indicatori di efficienza, efficacia e di impatto utili a monitorare le performance del progetto proposto.

CRITERI DI VALUTAZIONE – PROVE SCRITTE (estratto del verbale n. 1 del 16, 17 e 18 novembre 2021)

Criteria di valutazione delle prove scritte, che vanno ad integrare quanto già definito all'interno dell'avviso di selezione:

- 1^a prova scritta:
 - dimostrazione di buon orientamento nell'utilizzo dei vincoli e delle norme per la soluzione del problema posto o per il perseguimento dell'obiettivo indicato nella traccia
 - capacità di contestualizzare le norme generali al caso specifico proposto
 - chiarezza e logicità nella esposizione
- 2^a prova scritta:
 - dimostrazione di capacità di individuazione delle risorse disponibili e da attivare in risposta ai bisogni rilevati
 - utilizzo degli strumenti manageriali di leadership nella gestione delle organizzazioni complesse
 - chiarezza e logicità della esposizione.

CRITERI DI VALUTAZIONE – PROVA ORALE (estratto del verbale n. 4 del 26 novembre 2021)

In linea con quanto già definito del Bando di concorso, l'attribuzione del punteggio della prova orale nel suo complesso, ossia 30 punti, sarà così strutturata:

- 5 punti: competenze tecniche

I criteri di valutazione adottati per la valutazione di queste competenze tecniche sono:

- capacità di analisi e individuazione di soluzioni originali ed innovative, funzionali al conseguimento degli obiettivi dell'Ente
 - capacità di orientare la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi
 - capacità di pianificazione, organizzazione
 - capacità di integrare l'azione della propria unità organizzativa con quella degli altri interlocutori sia interni, sia esterni
- 25 punti: competenze comportamentali, attitudinali e degli aspetti motivazionali, così suddivisi:
- 5 punti: analisi e problem solving
 - 5 punti: implementazione e gestione di reti relazionali
 - 5 punti: gestione risorse
 - 5 punti: orientamento al risultato
 - 5 punti: pensiero divergente

La griglia di valutazione per ciascun item dell'ambito comportamentale/motivazionale è la seguente:

Competenza	Punt.	Descrizione	Definizione
ANALISI E PROBLEM SOLVING	0	Non rilevabile	/
	1	Insufficiente presidio	Non identifica le variabili chiave di un problema o di una situazione. Si concentra sui dettagli piuttosto che sulla comprensione del problema nel suo complesso e ha difficoltà a fornire risposte o soluzioni.
	2	Scarso presidio	Spesso non è in grado di identificare le relazioni tra le variabili coinvolte in un problema. Rimane in superficie senza comprendere il contesto o la causa del problema e fornisce soluzioni arbitrarie o inadeguate rispetto al problema.
	3	Sufficiente presidio	Analizza facilmente le variabili che influiscono sulla situazione o sul problema. Mostra una comprensione approfondita e realistica del problema o della situazione e fornisce soluzioni valide in termini di tempo e di risorse, assumendosene la responsabilità.
	4	Buon presidio	Identifica gli aspetti più significativi della situazione. È in grado di utilizzare termini astratti e complessi per analizzare il problema e fornisce risposte rapide e appropriate a situazioni complesse in termini di risorse e costi.
	5	Ottimo presidio	Esegue un'analisi complessa utilizzando ipotesi e scenari diversi. Comprende e analizza problemi complessi e anticipa le situazioni e le sfide problematiche, proponendo pro-attivamente soluzioni adeguate ed efficienti prima che la situazione si manifesti.
IMPLEMENTAZIONE E GESTIONE DI RETI RELAZIONALI	0	Non rilevabile	/
	1	Insufficiente presidio	Si concentra sulla propria area di attività e compete in maniera aggressiva con le altre divisioni o unità. Si limita a considerare i rapporti di causa-effetto e non compie passi avanti per interpretare i rapporti o le conseguenze delle proprie decisioni. Incolpa le parti esterne per i problemi e le conseguenze delle proprie decisioni.
	2	Scarso presidio	Comprende gli interessi generali e cerca di non influire negativamente sulle altre divisioni aziendali, ma si concentra sui propri obiettivi senza trovare una soluzione ai conflitti. Costruisce poche relazioni e solo dietro sollecitazioni
	3	Sufficiente presidio	Bilancia obiettivi e interessi della propria divisione con quelli delle altre unità aziendali e considera la realtà organizzativa come una realtà unica. Comprende la necessità di costruire relazioni funzionali con gli interlocutori ma non sempre riesce a concretizzare questa volontà e limita la risoluzione del conflitto all'applicazione delle regole imposte.
	4	Buon presidio	Considera l'organizzazione come un ambiente aperto comprende l'effetto a lungo termine su agenti terzi indiretti non coinvolti nelle decisioni organizzative e costruisce relazioni di scambio e reciproco supporto con gli altri interlocutori aziendali, cercando soluzioni win-win e mitigando i conflitti
	5	Ottimo presidio	Considera la società come un organismo vivente nel proprio ecosistema (settore). Punta all'equilibrio collettivo, compresi i concorrenti. Comprende il senso circolare dei propri rapporti e accetta il contributo degli interlocutori in maniera aperta e non conflittuale. Si concentra su quanto ricade sotto la sua responsabilità, gestendo l'influsso degli altri e accettando ciò che non può controllare.
GESTIONE RISORSE	0	Non rilevabile	/
	1	Insufficiente presidio	Non distribuisce adeguatamente compiti o risorse. Dà solo direttive generali e non fornisce allo staff informazioni necessarie affinché svolga i propri compiti in modo efficiente ed efficace e non spiega né gestisce la performance del team. Non definisce un codice di condotta

Competenza	Punt.	Descrizione	Definizione
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			per le relazioni di lavoro e interazioni di team e non gestisce i conflitti né assume responsabilità per le azioni della propria squadra.
	2	Scarso presidio	Esercita la delega con bassa frequenza. Tende a non essere coinvolto nelle attività di squadra e condivide le informazioni di base necessarie affinché la squadra svolga i propri compiti o comprenda le ragioni principali dietro gli obiettivi e incarichi generali. Illustra il codice di condotta in un modo vago e privo di spiegazioni. Talvolta gestisce i conflitti e/o si assume la responsabilità per le azioni della propria squadra.
	3	Sufficiente presidio	Partecipa in prima persona alle attività di team. Ottiene risorse adeguate per raggiungere obiettivi/scopi. Spiega l'importanza di ciascun compito e incarico per raggiungere gli obiettivi. Scioglie i dubbi del personale. Spiega chiaramente il codice di condotta, assicurandosi che sia seguito. Assume la responsabilità delle azioni del team.
	4	Buon presidio	Adatta lo stile di gestione e i requisiti sulla base della seniority di ogni dipendente. Definisce ruoli e responsabilità specifiche. Gestisce e risolve le sfide e/o i problemi nel momento in cui si presentano. Affronta rapidamente e con decisione situazioni di conflitto. Fissa i limiti con determinazione.
	5	Ottimo presidio	Coordina l'intero team sfruttando i punti di forza e l'area di competenza di ciascun dipendente. Gestisce le performance in modo continuo, monitorando e controllando i progressi dello staff e risolvendo eventuali difficoltà. Definisce chiaramente le strategie operative della squadra, agevola il brainstorming collettivo e la riflessione personale. Assume personalmente la responsabilità delle azioni del team e verifica il rispetto del codice di condotta.
	0	Non rilevabile	/
	1	Insufficiente presidio	Non raggiunge gli obiettivi prefissati, concentrandosi sulla realizzazione di compiti piuttosto che sul raggiungimento degli obiettivi. Non utilizza in modo efficiente le risorse disponibili, sprecandole. Non si sforza di conseguire gli obiettivi.
	2	Scarso presidio	Raggiunge quasi sempre i risultati previsti, ma con alcune difficoltà. Solitamente completa i compiti in modo efficiente. Usa le risorse in modo ragionevole, ma non coerente. I suoi sforzi per il raggiungimento degli obiettivi non sono costanti. Ha difficoltà ad applicare azioni correttive.
	3	Sufficiente presidio	Ottiene i risultati previsti. Utilizza le risorse disponibili in modo efficiente. Si sforza continuamente per raggiungere gli obiettivi, applicando a tal fine azioni correttive quando necessario.
	4	Buon presidio	Supera gli obiettivi proposti. Sceglie e utilizza le risorse disponibili in base alla loro efficienza e al loro impatto diretto sul raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Si concentra in modo continuo e costante sul raggiungimento degli obiettivi, mostrando determinazione e impegno e lavora in ottica realizzativa dei progetti assegnati dimostrando concretezza e pragmaticità.
5	Ottimo presidio	Raggiunge con successo obiettivi particolarmente impegnativi. Fissa traguardi ambiziosi e consegue ottimi risultati. Basa i suoi interventi su criteri di ritorno sull'investimento. Ottimizza l'utilizzo delle risorse. Si appassiona in prima persona al conseguimento degli obiettivi e verifica in maniera sistematica il raggiungimento degli obiettivi definiti, dimostrando un approccio realizzativo integrato pratico e strutturato.	
PENSIERO DIVERGENTE	0	Non rilevabile	/
	1	Insufficiente presidio	Non offre idee creative alla risoluzione dei problemi. Propone approcci comuni e già noti all'organizzazione non mette in discussione/non valuta la propria efficienza o utilità. Ha difficoltà nell'assimilare nuove informazioni relative a nuove idee o procedure.
	2	Scarso presidio	Importa idee da altri contesti anche se presta attenzione alla funzionalità e idoneità dei metodi di lavoro. Identifica problemi o inefficienze, ma senza migliorarli e si limita a prendere atto degli aspetti basilari di nuove idee o procedure che gli vengono presentate.
	3	Sufficiente presidio	Genera molteplici idee nuove nella propria area di attività e riesamina i sistemi di lavoro usando criteri specifici e migliorando le inefficienze rilevate. Conosce e assimila tutte le nuove informazioni ricevute nella propria posizione, ma non è sempre in grado di utilizzarle nell'espletamento degli incarichi.
	4	Buon presidio	Contribuisce con idee creative che oltrepassano i confini della propria area e trova soluzioni o metodi per gestire situazioni complesse. Propone miglioramenti significativi a sistemi e metodi convenzionali.

Competenza	Punt.	Descrizione	Definizione
			Assimila nuove idee con apertura verso l'interlocutore e senza difficoltà ed è interessato a disporre di tutte le nuove informazioni utilizzandole attivamente nel proprio lavoro.
	5	Ottimo presidio	Stimola i colleghi e gli altri interlocutori esterni a partecipare a brainstorming di idee e crea nuovi sistemi e metodi di lavoro, adattando completamente i sistemi esistenti al fine di integrare i miglioramenti in modo chiaro. Assimila rapidamente nuove informazioni, concetti e procedure senza difficoltà, offrendo contributi sostanziali.

Bergamo, lunedì 27 dicembre 2021

Il Presidente della Commissione esaminatrice
Dott. Michele Bertola *

(*) Firma digitale, in conformità alle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale – D.lgs. n. 82 del 07.03.2005