

E) Definizione tipologia e criteri di valutazione della dei curricula e del colloquio

La commissione prende atto che – come indicato nel bando in oggetto- dei criteri di valutazione:

- 1) accertare il grado di aderenza delle conoscenze, delle capacità e delle attitudini professionali possedute dal candidato rispetto al posto da ricoprire;
- 2) accertare il grado di preparazione rispetto alle materie di pertinenza del ruolo ricercato;
- 3) verificare le competenze specialistiche in funzione dell'incarico da attribuire nonché la dichiarata esperienza pluriennale nelle materie oggetto dell'incarico che di seguito si riportano:
 - sistemi e servizi informatici;
 - identità digitale e gestione del rischio informatico;
 - meccanismi di sicurezza per le reti informatiche
 - adempimenti connessi alla normativa sulla privacy.
 - profili motivazionali di partecipazione alla selezione;
 - capacità organizzative e gestionali proprie del ruolo da ricoprire, con particolare riferimento a:
 - piano triennale e annuale di sviluppo dei sistemi informativi e del sistema integrato di telecomunicazioni;
 - analisi preliminare, definitiva ed esecutiva dei nuovi sistemi gestionali, dei nuovi sistemi di telecomunicazione e dei nuovi sistemi informatici;
 - redazione e gestione del Documento programmatico per la sicurezza;
 - integrazione tra tutti i sottosistemi del sistema informativo sia dal punto di vista dei flussi informativi che della integrazione e condivisione delle informazioni;
 - organizzazione, pianificazione, realizzazione dei progetti, per quanto riguarda la definizione dello schema logico dei flussi informativi, la struttura e le transazioni dei data bases, la scelta delle piattaforme di deployment applicativo, la scelta delle tecnologie di telecomunicazione sia analogica che su protocollo IP, la scelta dei linguaggi di programmazione e delle metodologie di lavoro, la predisposizione di istruzioni operative, manuali e documentazione necessaria;
 - analisi, progettazione e realizzazione di nuove soluzioni organizzative, allo scopo di proporre soluzioni automatizzate dei processi e delle procedure interne ed esterne;
 - atti e provvedimenti amministrativi per la realizzazione degli obiettivi fissati dall'Ente;
 - formazione e aggiornamento professionale del personale;
 - individuazione dei fabbisogni formativi e aggiornamento professionale del personale;
 - procedure di pianificazione e programmazione delle attività dell'Ente, del controllo di gestione nelle fasi di individuazione degli obiettivi, della elaborazione dei piani, della verifica dello stato di attuazione e di gestione degli scostamenti;
 - analisi dei problemi di organizzazione e formulazione ed elaborazione di proposte al fine della razionalizzazione e/o semplificazione della struttura organizzativa, delle funzioni, della dotazione organica e delle procedure, nonché dei piani di formazione e di metodologie di valutazione delle posizioni e delle prestazioni dei lavoratori, di gestione dei sistemi incentivanti e di rilevazione dei

carichi di lavoro;

- visione ed interpretazione del ruolo;
- orientamento all'innovazione organizzativa, alla deburocratizzazione dei rapporti, allo snellimento delle procedure ed alle relazioni con l'utenza;
- prefigurazione di azioni e di comportamenti per l'assolvimento delle attribuzioni;
- valutazione delle prestazioni e del personale coordinato;
- Gestione bandi digitali PNRR.

Il colloquio di selezione è teso a individuare il soggetto con cui sottoscrivere il contratto individuale sulla base dei seguenti requisiti:

- a) preparazione, competenza, sensibilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale in relazione alla posizione da ricoprire;
- b) la capacità di utilizzare le competenze acquisite nella risoluzione di problematiche reali della vita lavorativa anche tramite discussione del curriculum presentato;
- c) la capacità organizzativa, gestionale nonché l'attinenza delle esperienze professionali al contenuto dell'incarico da assegnare;
- d) il possesso, da parte del candidato, di competenze trasversali: ovvero capacità decisionale, capacità di gestire efficacemente le risorse assegnate (risorse economico-finanziarie, strumentali e risorse di personale), capacità di approcciarsi in modo flessibile e proattivo alle diverse circostanze, capacità di gestire la complessità;
- e) le conoscenze specifiche delle materie afferenti la posizione da ricoprire.

Alla luce di quanto sopra la commissione prende atto che il giudizio finale – idoneo/non idoneo - e la conseguente individuazione del soggetto contraente- verrà espresso dell'attinenza del cv rispetto al profilo da ricoprire nonché dallo svolgimento del colloquio.