

AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA MEDIANTE PROCEDURA COMPARATIVA PER L'INCARICO A TEMPO DETERMINATO di DIRETTORE GENERALE della ADRIATICA RISORSE S.P.A.

Pubblicazione 23/09/2025
Scadenza iscrizioni ore 24:00 del 08/10/2025

VALUTAZIONE COMPARATIVA - MODALITA' DI SELEZIONE & CRITERI DI VALUTAZIONE
(Art. 5) dell' Avviso di selezione

1. La fase della valutazione dei curricula è preceduta da una fase di verifica preliminare di tipo formale, in ordine alla corretta presentazione di tutta la documentazione obbligatoria richiesta per l'ammissione alla selezione. Tale fase è curata dal Responsabile del Procedimento e si conclude con la proposta dell'elenco degli ammessi con riserva che sarà trasmessa alla Commissione designata.

2. Nella prima riunione, la Commissione prende visione del solo ELENCO CANDIDATI AMMESSI CON RISERVA e sottoscrive apposita dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della Commissione e tra essi ed i concorrenti. In caso di presenza di situazioni di incompatibilità l'A.U. procederà alla nomina di commissario/i supplente/i.

3. Successivamente la Commissione procede alla valutazione della pertinenza ed adeguatezza delle candidature pervenute basate sull'analisi del MODULO B_CV FORMATIVO PROFESSIONALE e della restante documentazione richiesta come obbligatoria, nonché della eventuale documentazione facoltativa trasmessa. Spetta alla Commissione, compiuta l'analisi dei documenti ricevuti, procedere con atti motivati qualora ricorrano motivi di esclusione come previsti nell'avviso.

Nella valutazione dei cv saranno tenuti in considerazione quali parametri valutativi preferenziali, i seguenti:

- Corrispondenza del ruolo (posizione) ricoperto rispetto a quello ricercato (Direzione generale)
- Corrispondenza attività e mansioni svolte rispetto a quelle richieste in Art. 1 dell'Avviso
- Durata delle esperienze lavorative pregresse nel settore della gestione, liquidazione, accertamento e riscossione di entrate tributarie e patrimoniali

Saranno altresì valutate le competenze tecniche acquisite dichiarate nonché eventuali titoli di specializzazione e/o di formazione purché rilevanti rispetto alla formazione richiesta per la figura ricercata.

Resta ferma la valutazione complessiva dell'esperienza e della figura del candidato, essendo rimessa alla Commissione la valutazione globale della figura ricercata.

L'esperienza decennale richiesta sarà ammessa anche qualora sia stata maturata in diversi ruoli (ad es. Direttore generale e dirigente di struttura).

4. La Commissione, al fine della predisposizione della rosa di candidati i cui cv sono stati ritenuti maggiormente idonei per l'attribuzione dell'incarico da conferire, formulerà le proprie valutazioni, con un giudizio sintetico per ogni candidato ritenuto idoneo ed ammesso al colloquio. Qualora in tale fase, la Commissione valuti, tra le candidature potenzialmente già ritenute idonee a rientrare nella rosa da sottoporre a colloquio con l'Amministratore, la presenza di istanze di particolare spessore professionale per le quali si necessita di chiarimenti determinanti (per i quali non si ritiene sufficiente integrazione scritta) e necessari per una corretta e complessiva valutazione del candidato, potrà convocare a colloquio il/i concorrente/i limitandosi alla pura acquisizione degli elementi chiarificatori.

5. Ad esito delle attività di valutazione comparativa la Commissione individuerà una rosa di tre candidature ritenute maggiormente in linea per un'efficace copertura del ruolo. Qualora dalla comparazione dei Cv e dall'eventuale colloquio, la Commissione rilevi che il numero di candidature particolarmente corrispondenti alla figura ricercata, nel complesso da considerarsi a pari merito, siano maggiori di 3 (tre) potrà sottoporre all'A.U. una rosa di candidati, in numero comunque non superiore a 5 (cinque).

La Commissione terminerà la propria attività rimettendo all'Amministratore Unico la rosa di candidature accompagnata da un giudizio sintetico per ogni candidato ritenuto idoneo ed ammesso al colloquio. Ogni seduta della Commissione sarà registrata mediante apposita verbalizzazione.

6. L'Amministratore Unico della Società, avvalendosi delle risultanze del lavoro svolto dalla Commissione procederà all'effettuazione di un colloquio. Il colloquio consisterà nell'approfondimento delle esperienze dichiarate dal candidato e svolte nell'ambito delle attività richieste e sarà volto alla valutazione delle conoscenze e competenze tecniche, delle competenze trasversali, relazionali ed organizzative dello stesso, alla

verifica della leadership e delle capacità di problem solving, all'esame delle public service motivation che contraddistinguono il concorrente e di ogni altro elemento ritenuto significativo ai fini della posizione da ricoprire.

Il colloquio avrà ad oggetto la valutazione del candidato effettuata secondo i seguenti criteri:

- livello di qualificazione tecnico-professionale mediante l'approfondimento delle esperienze lavorative dichiarate in cv, con particolare riferimento agli incarichi svolti con piena e diretta assunzione di responsabilità di risorse umane, strumentali ed economico-finanziarie, al fine di valutare la capacità di gestione in amministrazioni/enti/società operanti nella gestione di liquidazione, accertamento e riscossione, volontaria e coattiva di tributi patrimoniali.
- capacità manageriali:
 - sviluppo organizzativo di strutture complesse;
 - conoscenze in ambito di gestione ed amministrazione di società in house providing
 - project management e time management
 - redazione, gestione e ottimizzazione dei processi di budgeting e dei costi di gestione;
 - negoziazione e decision making;
 - gestione dello stress e situazioni di elevata complessità;
 - leadership inclusiva e collettiva;
 - intelligenza emotiva.
 - attitudini e capacità direzionali
 - motivazioni alla copertura dell'incarico
 - attitudini al lavoro di squadra

A tal fine, nel colloquio, l'Amministratore unico, potrà essere coadiuvato da esperti in ambito di valutazione risorse umane e/o psicologi del lavoro, al fine della definizione di un quadro conoscitivo adeguato delle qualità e capacità possedute dai candidati ad assumere l'incarico.

Resta facoltà dell'Amministratore formulare l'intervista sulla base di ogni altro elemento ritenuto significativo ai fini della posizione da ricoprire.

La mancata presentazione del candidato ammesso al colloquio nel giorno e nell'ora di convocazione, per qualsiasi motivo anche non dipendente dallo stesso, costituirà motivo di esclusione dalla selezione.

7) La valutazione comparativa si conclude con l'individuazione da parte dell'Amministratore Unico del candidato idoneo alla nomina a Direttore Generale.