

Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Dirigente in ambito tecnico con prima assegnazione presso il settore Ambiente e Territorio.

Criteri di valutazione della Commissione e tracce delle prove scritte

Ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 33/2013 come modificato dall'art. 18 del d.lgs. 97/2016 si provvede alla pubblicazione dei "criteri di valutazione della Commissione e delle tracce delle prove scritte".

Nella valutazione delle prove scritte la Commissione si conforma ai seguenti criteri e modalità di valutazione:

- capacità espressiva e di sintesi: il criterio mira ad individuare la correttezza linguistica e la chiarezza espositiva;
- conoscenze tecniche e capacità di elaborazione; verrà valutato il grado di coerenza, correttezza e qualità del contenuto.

Nella valutazione della prova orale la Commissione si conforma ai seguenti criteri e modalità di valutazione:

- completezza e precisione delle risposte;
- livello di approfondimento della trattazione delle questioni proposte;
- appropriatezza e correttezza del linguaggio sotto l'aspetto tecnico, lessicale e grammaticale.

Tracce delle prove scritte

Prima prova scritta

Traccia A - traccia estratta

1. Autorizzazione unica ambientale

Dopo aver inquadrato l'AUA dal punto di vista normativo e illustrato le autorizzazioni sostituite dalla medesima, la/il candidata/o illustri le fasi del procedimento di rilascio dell'AUA e i soggetti che intervengono nel procedimento delineandone le rispettive competenze.

2. Aree protette

La/il candidata/o illustri i diversi regimi di tutela previsti dalla L.R. n. 86/83 evidenziandone le differenze in ordine all'istituzione e gestione.

3. Silenzio assenso

Dopo aver inquadrato in linea generale l'istituto del silenzio assenso, la/il candidata/o illustri degli esempi concreti di procedimenti in materia di tutela ambientale e pianificazione territoriale in cui la normativa lo prevede esplicitamente.

Traccia B

1. Procedura di bonifica ex D.Lgs 152/06 e s.m.i.

La/il candidata/a, dopo aver brevemente riassunto il campo di applicazione del titolo V, parte IV del D.Lgs 152/06 e s.m.i. e le relative competenze provinciali, illustri le fasi istruttorie di una procedura ex art. 242 a seguito della comunicazione da parte del soggetto responsabile della contaminazione.

2. Valutazione ambientale strategica

Dopo aver definito l'ambito di applicazione del quadro normativo di riferimento per la VAS, la/il candidata/o illustri le principali fasi del procedimento e autorità e soggetti coinvolti, contestualizzando i contenuti a un esempio concreto di Piano/programma.

3. Conferenza di servizi

Dopo aver inquadrato l'istituto della Conferenza di Servizi dal punto di vista normativo e delineato le tipologie di CdS previste, la/il candidata/o illustri degli esempi pratici di procedimenti ambientali ex D.Lgs 152/06 e s.m.i. in cui tale istituto è obbligatorio ai sensi della normativa vigente, indicando i soggetto coinvolti.

Traccia C

1. Procedure di autorizzazione per impianti di gestione rifiuti

La/il candidato/a illustri quali procedure di autorizzazione possono interessare un impianto di gestione rifiuti ex D.Lgs 152/06 e s.m.i. evidenziandone peculiarità e percorso procedimentale.

2. Tutela paesaggistica

La/il candidata/o illustri le funzioni delegate alla Provincia in materia di tutela paesaggistica ai sensi della L.R. 12/2005 e delinea il procedimento di autorizzazione paesaggistica.

3. Avvio del procedimento

Dopo aver inquadrato dal punto di vista normativo la comunicazione di avvio del procedimento, la/il candidata/o ne definisca i contenuti obbligatori e i soggetti destinatari in un caso concreto di procedimento per il rilascio di un titolo autorizzativo a scelta tra quelli previsti dal D.Lgs 152706 e s.m.i.

Seconda prova scritta

Traccia n. 1

In vista della valutazione della performance, di prossima scadenza, il Dirigente del Settore ha raccolto ed analizzato i dati dei propri uffici ed ha riscontrato che il livello di produttività dei servizi da lui coordinati ha alcuni standard inferiori rispetto a quelli dell'anno scorso. In generale, i tempi dei provvedimenti si sono allungati di circa il 10% rispetto ai risultati piuttosto stabili degli ultimi anni.

Ad una prima verifica, il Dirigente si è reso conto che il carico di lavoro sembra aumentato: se pure con un mix diverso, il numero degli atti è lievemente superiore rispetto a quello dell'anno scorso. Gli uffici sembrano spesso in affanno e alcuni collaboratori si sono più volte lamentati della situazione del carico di lavoro.

Inoltre anche la rendicontazione degli obiettivi annuali del Settore segnala qualche criticità: in particolare il processo di mappatura dei processi (progetto che ha coinvolto sperimentalmente il suo Settore, con una metodologia nuova) si è arrestato: il numero dei processi analizzati e mappati è molto al di sotto del target da raggiungere alla fine dell'anno e sembra difficile recuperare il ritardo. Le motivazioni evidenziate dai collaboratori nelle relazioni sono superficiali e non è facile comprendere le responsabilità.

Il candidato analizzi, nella situazione descritta, quali possano essere le criticità che hanno determinato i livelli insoddisfacenti di performance e quali soluzioni organizzative mettere in campo

Il candidato descriva come intende approfondire la questione del carico di lavoro interna al Settore

Traccia n. 2

Dopo aver vinto il concorso, il Dirigente del Settore Ambiente e tutela del territorio ha preso servizio da poco: l'Ente ha dimensioni ed una complessità organizzativa molto più rilevanti di quelle alle quali, nella sua esperienza lavorativa, è stato abituato.

In vista della prossima programmazione, ha partecipato alla conferenza dei dirigenti, coordinata dal Segretario, ed ha potuto constatare che l'Ente ha obiettivi molto parcellizzati, senza alcuna caratteristica di trasversalità e non chiaramente collegati alle strategie dell'Amministrazione. Successivamente, analizzando gli obiettivi del suo Settore degli ultimi 5 anni, ha verificato che sono sempre stati costruiti senza alcun coinvolgimento di altri settori.

Il Dirigente ha organizzato una riunione con i ruoli chiave del Settore (una decina di persone, distribuite su 3 unità organizzative), per comprendere l'organizzazione del lavoro e i punti ritenuti critici. Hanno partecipato tutti attivamente, ma il Dirigente ha avuto la sensazione di un gruppo non affiatato e poco abituato a collaborare e a comunicare sia all'interno del Settore che con altri uffici e servizi dell'Ente. Anche l'organizzazione che gli hanno descritto sembra poco razionale: compiti e responsabilità consolidati nel tempo e definiti su misura rispetto alle persone, procedure operative non informatizzate e percezione diffusa di carenza di organico.

Il Dirigente avverte la necessità di capire meglio l'organizzazione del Settore, per verificare l'adeguatezza delle procedure e delle modalità operative interne.

Il candidato definisca, nella situazione descritta, come intende impostare e realizzare l'analisi organizzativa del Settore e dei carichi di lavoro (strumenti, tempi, modalità)

Il candidato definisca come intende impostare la comunicazione con i collaboratori, con i colleghi, con il Segretario

Traccia n. 3 - traccia estratta

Secondo la metodologia del Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente, il Dirigente entro marzo 2023 dovrà effettuare la valutazione dei comportamenti organizzativi dei suoi 11 collaboratori, distribuiti nelle tre unità organizzative del Settore. La valutazione avverrà attraverso apposite schede, ormai da molti anni in uso nell'Ente, articolate in alcuni item: capacità di programmare e orientamento ai risultati, capacità di essere innovativi, capacità di

promuovere processi di lavoro trasversali e collaborare con colleghi, sensibilità all'utenza, capacità di gestire con efficacia e valorizzare le risorse assegnate, capacità di ottimizzare le relazioni e gestire il conflitto interno, attenzione ai principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione.

Quest'anno il Nucleo di Valutazione ha sollecitato tutti i Dirigenti a porre la massima attenzione a fornire valutazioni differenziate, cambiando rotta rispetto alle prassi fino ad oggi manifestate. Infatti soprattutto negli ultimi anni le schede sono state compilate senza evidenziare differenze di valutazione e tutte con valutazioni veramente molto alte.

Il Dirigente concorda su queste indicazioni e, considerando il momento storico che l'Ente sta attraversando, avverte la necessità di valorizzare e premiare i comportamenti delle persone più innovative e propense al cambiamento, ma al contempo mantenendo all'interno del Settore un clima sereno e positivo.

Il Dirigente ritiene che i migliori collaboratori siano state due persone giovani, X e Y, recentemente inserite nell'Ente attraverso un concorso, che nonostante un'esperienza professionale ancora non matura hanno dimostrato una crescente capacità di apprendimento, sono stati molto collaborativi ed hanno individuato nel corso dell'anno alcune soluzioni nuove a fronte di criticità organizzative emergenti.

Tuttavia, nelle riunioni e nei lavori di gruppo, al Dirigente non è sfuggito un certo attrito tra X e Y ed i collaboratori con maggiore anzianità in servizio. In particolare, il collaboratore Z, che in passato si è distinto per la sua professionalità e al quale il Dirigente si è sempre appoggiato molto, quest'anno si è dimostrato più volte intollerante e scortese rispetto a X e Y, talvolta influenzando negativamente anche gli altri colleghi e perdendo concentrazione rispetto agli obiettivi del Settore.

Il candidato definisca, nella situazione descritta, quali criteri intende seguire nella valutazione e come possa differenziare le valutazioni

Il candidato racconti con quali modalità pensa di gestire i colloqui con i collaboratori e descriva il programma delle azioni previste