



**AVVISO DI INTERPELLO PER L'ASSUNZIONE, A TEMPO  
INDETERMINATO E PIENO, DI N. 2 ESPERTI GIURIDICO  
AMMINISTRATIVI  
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA E.Q.  
da assegnare**

- **N. 1 AL SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO DEL COMUNE DI CESENA**
- **N. 1 AL SERVIZIO INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE,  
PATRIMONIO, MOBILITÀ E TRASPORTI DELLA PROVINCIA DI FORLÌ-  
CESENA**

**nell'ambito della selezione unica per la formazione dell'elenco di idonei approvato  
con determinazione dirigenziale n. 1350/2025 del Comune di Forlì**

**CRITERI DI VALUTAZIONE**

(d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016)

La Commissione prende atto di quanto stabilito dall'art. 8 dell'Avviso di Interpello PGN 79757/2025, in base al quale la prova selettiva può consistere in un colloquio individuale ovvero in una dinamica di gruppo seguita da un colloquio individuale finalizzata alla verifica del possesso:

- delle competenze CTS e CC richieste dal ruolo specificate all'art. 2 del presente avviso;
- della conoscenza della lingua inglese e della conoscenza e capacità di utilizzo delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, ai sensi dell'art. 37 del D.lgs. 165/2001.

Tenuto conto di quanto sopra la Commissione stabilisce che la prova da sottoporre ai candidati viene così articolata per ogni candidato:

- 1 quesito relativo alle conoscenze tecnico specialistiche previste dall'art. 2 dell'avviso di interpello

Nell'ambito della prova verranno inoltre verificate le conoscenze linguistiche dei candidati, attraverso la lettura e traduzione di un testo in lingua inglese, oltre alle conoscenze e capacità di utilizzo delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse

individuando come applicativi Office Automation, PEC e Firma digitale. La Commissione stabilisce di non attribuire punteggi specifici ma solo un giudizio di idoneità o non idoneità per tali due conoscenze.

Infine vengono accertate le competenze comportamentali con particolare attenzione a: Innovazione, apertura al cambiamento, orientamento al risultato, integrazione e consapevolezza organizzativa e del proprio ruolo, inoltre vengono sondate le motivazioni che hanno spinto il candidato a partecipare alla presente selezione.

La Commissione stabilisce che il colloquio prevede due parti, una prima parte che si svolge a porte aperte in cui vengono verificate le competenze tecnico specialistiche e una seconda parte che si svolge a porte chiuse nella quale vengono sondate le competenze comportamentali e la motivazione.

Al termine delle prove la Commissione, in maniera collegiale e unitamente condivisa, assegna ad ogni candidato una valutazione complessiva espressa in trentesimi, tenendo conto sia di quanto emerso nella prova con riferimento alle competenze specialistiche, sia di quanto emerso in relazione alle competenze comportamentali (CC) e all'intervista motivazionale.

La valutazione viene espressa tenendo in considerazione, in particolare, la completezza, la correttezza e la chiarezza nell'esposizione e la capacità di contestualizzazione, attribuendo alla medesima prova una valutazione finale unica.

La Commissione precisa inoltre quanto segue:

Rispetto al criterio della completezza, la Commissione valuterà, in particolare, la capacità di individuare gli aspetti centrali del tema, il livello di approfondimento delle risposte e la capacità di inserire autonomamente il tema stesso nel contesto più generale dell'ambito di riferimento.

Rispetto al criterio della correttezza, la Commissione valuterà, in particolare, la capacità di sviluppare gli aspetti centrali del tema senza errori od imprecisioni, con capacità di richiamo agli appropriati riferimenti normativi.

Rispetto al criterio della chiarezza, la Commissione valuterà, in particolare, la capacità di sviluppare le tematiche secondo ordinate sequenze logiche, espresse in forma sintetica.

Rispetto al criterio della contestualizzazione, ovvero nell'analisi e successiva risoluzione del caso, la Commissione valuterà la capacità del candidato di identificare e presidiare gli aspetti tecnico-pratici, organizzativi e relazionali presenti nel quesito proposto.

Il livello di competenze necessario allo svolgimento del ruolo si ritiene acquisito al conseguimento di una valutazione pari o superiore a 21/30, pertanto, in caso di valutazione inferiore il candidato non sarà inserito nella graduatoria di merito.

I candidati che non sono inseriti nella graduatoria di merito mantengono comunque l'iscrizione nell'elenco degli idonei approvato con determinazione 1350/2025 e possono partecipare ad altri interpelli.