

Criteri di valutazione e relative ponderazioni

Il Consiglio di Amministrazione, per la valutazione del candidato, dispone complessivamente di 100 punti, suddivisi come segue: 60 punti per il curriculum e 40 punti per il colloquio

Titoli/curriculum

Titoli accademici e di studio

Diploma di laurea triennale
Diploma di laurea quadriennale
Diploma di specializzazione post laurea

max 3 punti

1 punto

2 punti

3 punti

Titoli di carriera

0,5 punti per ogni anno di anzianità di servizio nella Fondazione
punti
0,5 punti per ogni anno di inquadramento idoneo nella Fondazione
punti
(dirigente o quadro)

max 18 punti

max dal 2002 * , max 9

max dal 2002 * , max 9

Curriculum professionale

Strutture/unità operative presso le quali il candidato ha svolto la sua attività fino ad oggi, tipologia degli enti e delle prestazioni da loro erogate

Ad es: Enti pubblici o enti privati in controllo pubblico

Rilevanza nazionale o locale

Affinità con la Fondazione per finalità culturali

Max 10 punti

Tipologia qualitativa delle prestazioni effettuate dal candidato, nella Fondazione e nel pregresso, per assimilabilità a incarichi gestionali, per livello di autonomia organizzativa, budgetaria, numero di addetti coordinati

Max 23 punti

Partecipazione in qualità di relatore e/o esperto a convegni, seminari, comitati scientifici e giurie in Italia e all'estero

Max 3 punti

Pubblicazione di articoli o libri

Max 3 punti

max 39 punti



Colloquio

Il colloquio è finalizzato alla acquisizione di possibili ulteriori informazioni non desumibili dal cv, alla verifica delle componenti motivazionali del candidato, all'accertamento delle capacità professionali documentate. In particolare:

- per **max 25 punti**, il colloquio è rivolto all'accertamento delle capacità professionali del candidato e delle esperienze professionali documentate. Attraverso il colloquio e l'esposizione del curriculum formativo e professionale, finalizzata all'illustrazione delle conoscenze di tipo specialistico acquisite, si indagheranno, tra l'altro, le capacità del candidato che risultano particolarmente afferenti alla posizione di lavoro ed all'ambito della struttura in questione, anche attraverso la descrizione degli obiettivi più importanti che lo stesso ritiene di aver raggiunto, delle innovazioni e dei miglioramenti eventualmente attuati nei contesti lavorativi in cui precedentemente ha operato, atti ad avallare il possesso delle specifiche conoscenze, competenze e specializzazione richieste per l'esercizio del ruolo da ricoprire ed il conseguimento degli obiettivi propri della struttura.
- Per altri **max 15 punti**, il colloquio è rivolto all'accertamento del possesso in capo al candidato anche di adeguate capacità manageriali coerenti con il ruolo, di ricerca di soluzioni innovative e dell'attitudine alla ricerca continua di spazi di miglioramento, nonché della capacità di motivare le risorse umane che sarà chiamato a coordinare e a gestire concretamente, esercitando flessibilità ed autorevolezza nei rapporti con questi ultimi.

* primo anno di assunzione dei dipendenti della Fondazione