



**SELEZIONE PUBBLICA PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI DIRIGENTE
DEL SETTORE "4 – GOVERNO DEL TERRITORIO" MEDIANTE CONTRATTO A
TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 110, c. 1, DEL D.LGS 267/2000**

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL COLLOQUIO

Secondo quanto previsto dall'avviso, il colloquio verterà sugli ambiti organizzativi e gestionali propri del posto da ricoprire, come descritti nel Funzionigramma allegato all'avviso stesso, e riguarderà le competenze tecnico specialistiche, professionali, e trasversali di cui all'articolo 1 dell'avviso

La valutazione avverrà secondo i seguenti criteri

- a) Conoscenze relative alle competenze tecnico professionali e specialistiche riferite alle attività svolte dal Settore "Governo del Territorio" come descritte nel Funzionigramma allegato all'avviso;
- b) Capacità di ragionare collegando tra loro istituti e principi attinenti al ruolo da ricoprire;
- c) Chiarezza espositiva e capacità di sintesi;
- d) Con riguardo alle competenze trasversali verrà effettuato un approfondimento relativamente all'area dell'efficacia personale al fine di rilevare le aspettative e gli obiettivi professionali del candidato valutandone l'integrazione rispetto al ruolo previsto per la selezione. A tal fine si allega declaratoria delle competenze richieste, con relativa scala di attribuzione valori (pagina 9).

Questa comunicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti.

Scandicci, 15 marzo 2023

F.to LA COMMISSIONE VALUTATRICE

Allegato: declaratoria delle competenze attitudinali trasversali e criteri di valutazione



COMUNE DI
SCANDICCI

**Servizio di supporto alla selezione pubblica per l'incarico di
DIRIGENTE DEL SETTORE «4 - GOVERNO DEL TERRITORIO».
CIG Z863A1D9F7**

**DECLARATORIA DELLE COMPETENZE ATTITUDINALI
TRASVERSALI E CRITERI DI VALUTAZIONE**

LA STRUTTURA

Di seguito la declaratoria delle competenze trasversali oggetto di valutazione

AREA COGNITIVA

Comprende le competenze collegate alla capacità di analizzare e risolvere problemi nonché la capacità di pensare autonomamente e di pervenire a valutazioni funzionali sulla base di un pensiero razionale, intelligenza pratica, pensiero anticipatorio, sintesi

- Analisi
- Visione sistemica

AREA REALIZZATIVA

Comprende le competenze direttamente collegate allo svolgimento del lavoro, sia sotto l'aspetto quali-quantitativo ed organizzativo che dell'orientamento ai risultati e della pianificazione

- Sensibilità
Economica
- Pianificazione e
Controllo

AREA RELAZIONALE

Comprende le competenze che emergono nel rapporto interpersonale, finalizzate anche alla costituzione di un gruppo. Rientrano anche le competenze relative all'efficacia della comunicazione con colleghi, collaboratori e stakeholder; include le competenze necessarie per costruire e mantenere rapporti relazionali utili al raggiungimento degli obiettivi, in chiave negoziale.

- Negoziazione
- Comunicazione
persuasiva

LA STRUTTURA

AREA LEADERSHIP

Comprende le competenze necessarie ad esercitare azioni di influenzamento e persuasione, al fine di presentare e difendere in chiave negoziale le proprie decisioni. Include le competenze necessarie per orientare, gestire e sviluppare il proprio gruppo di collaboratori.

- Decisione
- Influenzamento
- Sviluppo Risorse

AREA EFFICACIA PERSONALE

Atteggiamento di sicurezza che manifesta la convinzione, supportata da fatti, motivazioni, aspetti caratteriali, di poter assolvere un compito, raggiungere un obiettivo, prendere decisioni, convincere gli altri. Include le capacità di adeguare il proprio stile a situazioni e contesti che cambiano

- Orientamento al cambiamento

Declaratoria competenze

AREA COGNITIVA

ANALISI

Capacità di gestire le informazioni presenti per la valutazione di un problema.

Capacità di aggregare con metodo e sistematicità tutti gli elementi presenti nel problema, individuandone gli aspetti essenziali e prioritari.

Capacità "proattiva" di riconoscere i rapporti di causa-effetto e di prevedere anticipatamente possibili ostacoli.

VISIONE SISTEMICA

Capacità di comprendere ed utilizzare diverse culture aziendali oltre la propria e ai livelli più elevati. La capacità di comprendere ed utilizzare la propria posizione in un quadro che va oltre l'azienda.

Capacità di identificare i "decision makers" di prevedere come nuove situazioni o eventi influiranno sugli individui sui gruppi e sulle organizzazioni.

Declaratoria competenze

AREA REALIZZATIVA

SENSIBILITÀ ECONOMICA

Capacità di interpretare scenari aziendali in chiave di punti di forza e di debolezza e quelli di mercato in chiave di opportunità e minacce. Capacità di proporre iniziative orientate all'analisi costi/benefici e che quindi siano mirate ad ottimizzare i ricavi e a contenere i costi.

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

Orientamento al metodo, all'ordine, alla chiarezza, sia per ridurre i livelli di incertezza sia per anticipare o eliminare successivi problemi nel percorso lavorativo.

Capacità di affrontare il lavoro sulla base di un'attività preparatoria che curi le fasi della programmazione e della pianificazione.

Capacità di attivare costanti momenti di controllo, verifica, monitoraggio e di attuare le relative azioni di rientro in caso di scostamento dagli obiettivi.

Declaratoria competenze

AREA RELAZIONALE

NEGOZIAZIONE

Capacità di sfruttare i margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione degli attori coinvolti.

Gestione e superamento degli inevitabili momenti di tensione e conflitto della trattativa senza aggressività e risentimento sia a livello individuale che di gruppo;

COMUNICAZIONE PERSUASIVA

Capacità di trasmettere informazioni con un linguaggio preciso ed adeguato al contesto in atto, nel rispetto dei limiti e dei vincoli situazionali. Empatia e capacità di ascolto. Ricerca della sintonia con gli interlocutori. Utilizzo di modalità persuasive e finalizzate ad una mediazione efficace.

Declaratoria competenze

AREA DELLA LEADERSHIP

DECISIONE

Capacità di effettuare scelte funzionali agli obiettivi. Capacità di identificare le alternative e ponderarle in termini di pro e contro.

Capacità di valutare le conseguenze e i rischi delle scelte effettuate.

INFLUENZAMENTO

Capacità di guidare e di impostare azioni organizzatrici e di indirizzo adeguate al contesto in atto e agli obiettivi da raggiungere.

Capacità di adeguare il proprio stile di gestione alle diverse situazioni e di creare efficacemente un clima positivo all'interno del gruppo.

SVILUPPO RISORSE

Capacità di motivare e coinvolgere le risorse a disposizione.

Capacità di individuare le aree di miglioramento delle risorse a disposizione ed indirizzarle verso percorsi formativi mirati.

Declaratoria competenze

AREA DELL'EFFICACIA PERSONALE

ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO

Modifica i propri obiettivi, comportamenti ed azioni in funzione dei cambiamenti dell'ambiente circostante. Vive il cambiamento con ottimismo incoraggiando gli altri a viverlo come una opportunità. Dimostra un atteggiamento di apertura al cambiamento, agevolando l'implementazione di nuove idee. Elabora idee originali sviluppando processi e metodi rivolti verso l'innovazione. Crea un sistema di lavoro dove il miglioramento continuativo e la creatività sono fattori vincenti.

CRITERI DI VALUTAZIONE

val . 1	Livello 1	ASSENZA COMPETENZA	AREE DA MIGLIORARE
val . 2	Livello 2	LIVELLO MOLTO BASSO	
val . 2,5	Livello 3	LIVELLO BASSO	
val . 3	Livello 4	LIVELLO PARZIALMENTE ADEGUATO	AREE ADEGUATEZZA
val . 3,5	Livello 5	LIVELLO PIU' CHE ADEGUATO	
val . 4	Livello 6	LIVELLO ALTO	AREE DI FORZA
val . 4,5	Livello 7	LIVELLO MOLTO ALTO	
val . 5	Livello 8	LIVELLO ECCELLENZA	

Ogni competenza verrà rilevata con più strumenti e con una pluralità di osservatori. La valutazione è quindi frutto di una combinazione di prove ed osservazioni.

Ciascuna competenza verrà valutata su una scala a 8 livelli secondo la graduazione indicata nell'immagine soprastante che va da un punteggio minimo di 1 (assenza di competenza) a un punteggio massimo di 5 (livello eccellenza). Ad alcune competenze, stabilite a priori dalla commissione, verrà attribuito un peso diverso (come indicato a pag.10).

La valutazione finale è quindi data dalla media ponderata dei punteggi delle competenze che definiscono il profilo di riferimento. Tale punteggio verrà poi riportato, con una proporzione, in 30esimi.

PROFILO

PESO	COMPETENZA
1	ANALISI
1	VISIONE SISTEMICA
1	SENSIBILITÀ ECONOMICA
1	PIANIFICAZIONE E CONTROLLO
1	NEGOZIAZIONE
1	COMUNICAZIONE PERSUASIVA
1	INFLUENZAMENTO
1	DECISIONE
1	SVILUPPO RISORSE
1	ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO