



COMUNE DI EMPOLI
Città Metropolitana di Firenze
Settore IV – Affari Legali e Gestione del Personale
U.O.C. Gestione Risorse Umane

Bando di concorso pubblico, per esami, per la copertura di
n. 1 posti a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di
“Dirigente Amministrativo” per il Settore Servizi Finanziari e Risorse Umane

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PRIMA PROVA

24/11/2022

La commissione, sulla base di quanto previsto dall'art. 1 lett. b) del bando di concorso, individua le competenze richieste per ciascuna area, secondo quanto riportato nell'allegato alla presente

Publicato in data 21/11/2022



**SERVIZIO DI “ESPLETAMENTO DELLA PRIMA PROVA, ATTRAVERSO LA
METODOLOGIA DELL' ASSESSMENT CENTER NEI CONCORSI PUBBLICI PER
LA COPERTURA DI n. 1 posti a tempo pieno e indeterminato nel profilo
professionale di “Dirigente Amministrativo” per il Settore Servizi
Finanziari e Risorse Umane**

COMUNE DI EMPOLI

DECLARATORIA DELLE COMPETENZE

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, incluse le capacità logico-deduttive e matematiche.

Problem Solving

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 include le competenze necessarie per costruire e mantenere rapporti relazionali utili al raggiungimento degli obiettivi .

Lavoro di Gruppo

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

Orientamento al risultato
 Organizzazione e Controllo

LA STRUTTURA

PROVE ATTITUDINALI

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

AREA STRATEGICA/BUSINESS

Orientamento a conoscere ed interpretare lo scenario che caratterizza il proprio lavoro e la propria Azienda/Ente in termini di strategie, politiche, mercati, scenari attuali e prospettici, culture, organizzazione.

Visione strategica
 sensibilità
economica

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

Flessibilità
 Tolleranza dello
Stress

DECLARATORIA COMPETENZE

AREA COGNITIVA

PROBLEM SOLVING

Capacità di trovare soluzioni mirate ad uscire dal problema in atto.

Intelligenza pratica, orientamento alla sintesi. Capacità di usare più tecniche analitiche per identificare più criteri di valutazione finalizzati alla soluzione.

DECLARATORIA COMPETENZE

AREA RELAZIONALE

LAVORO DI GRUPPO

Capacità di lavorare con un gruppo di colleghi e di essere parte di un team di lavoro.
Disponibilità alla cooperazione e collaborazione.

Orientamento ad esprimere giudizi positivi sugli altri, a condividere e trasmettere le informazioni, a coinvolgere gli altri.

DECLARATORIA COMPETENZE

AREA REALIZZATIVA

ORIENTAMENTO AL RISULTATO

Capacità di indirizzarsi verso gli obiettivi prefissati e di mantenere un livello di performance adeguato. Predisposizione ad agire e spirito di reazione in caso di difficoltà o di scostamento dagli obiettivi. Orientamento all'efficienza che comprende sia il livello qualitativo del lavoro prodotto sia il rispetto dei tempi. Orientamento a prendere iniziative e a riconoscere e sfruttare le opportunità.

ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

Capacità di programmare il tempo lavorativo proprio e dei suoi collaboratori. Capacità di impostare fasi di lavoro sulla base di una chiara visione dei compiti assegnatigli, dei tempi e delle risorse disponibili. Capacità di prevedere picchi di intensità del lavoro e approntare soluzioni. Capacità di impostare momenti di "controllo" e di intervenire in caso di scostamenti. Capacità di analizzare e comparare corsi di azione alternativi in termini sia di costi, sia di conseguenze.

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.

DECLARATORIA COMPETENZE

AREA STRATEGICA/BUSINESS

VISIONE STRATEGICA

Leggere le situazioni ed i contesti immaginando i possibili scenari prospettici ed ipotizzando i loro impatti nel medio e lungo termine, così da delineare obiettivi e strategie da perseguire che siano realizzabili ed in grado di anticipare le evoluzioni future della propria area/organizzazione.

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.

DECLARATORIA COMPETENZE

AREA DELL'EFFICACIA PERSONALE

FLESSIBILITÀ

Capacità di modificare il proprio stile di comportamento in funzione delle diverse situazioni e/o interlocutori. Flessibilità mentale nel cogliere gli aspetti del cambiamento e di adeguarsi criticamente e costruttivamente ad esso, lasciando alle spalle i modelli obsoleti passati.

TOLLERANZA DELLO STRESS

Capacità di mantenere la continuità del livello di prestazione anche nei momenti di difficoltà. Capacità di tollerare il conflitto rispondendo alle pressioni esercitate da altri.
Equilibrio e controllo emotivo.

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).

La valutazione finale è quindi data dai punteggi delle competenze che definiscono il profilo di riferimento. Tale punteggio verrà poi calcolato, con una proporzione, in 30esimi.

La prova si intende superata con il conseguimento di un punteggio almeno pari ai 21/30mi.