

CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER LA COPERTURA, A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO, DI N. 1 (UNO) POSTO DI DIRIGENTE TECNICO

CRITERI STABILITI DALLA COMMISSIONE ESAMINATRICE PER LA VALUTAZIONE DELLA PROVA ATTITUDINALE (ASSESSMENT DELLE COMPETENZE)

La commissione esaminatrice, integrata dalla psicologa del lavoro, preso atto di quanto riportato nel bando di concorso, per quanto attiene la prova attitudinale ha stabilito quanto segue.

La prova si svolgerà in due fasi che consisteranno in una prima valutazione di gruppo e in una successiva valutazione individuale.

VALUTAZIONE DI GRUPPO: durata di circa 30 minuti

COLLOQUIO INDIVIDUALE: durata di circa 15 minuti

Per questa prova la commissione ha a disposizione **massimo 25 punti**.

Entrambe le fasi sono volte alla valutazione delle seguenti competenze trasversali:

PENSIERO

PROBLEM SOLVING: Capacità di individuare, analizzare, comprendere e semplificare problemi complessi e di definirne le priorità, al fine di sviluppare possibili soluzioni ricorrendo all'esperienza, alle competenze professionali e all'intuizione. **massimo 3 punti**

RELAZIONE

LEADERSHIP: Capacità di guidare il gruppo e fornire direzione, trasmettendo una visione orientata al futuro ed entusiasmo per l'obiettivo da raggiungere. **massimo 4 punti**

COMUNICAZIONE: Capacità di fornire i messaggi in modo che altri possono capire. Capacità di ascoltare, comprendere e interpretare la comunicazione da altri. Utilizzare una gamma di metodi di comunicazione appropriati per il pubblico / la situazione. **massimo 3 punti**

REALIZZAZIONE

PROATTIVITA': Capacità di prendere iniziativa. Competenza e senso di autonomia, finalizzati alla pianificazione e alla realizzazione delle azioni opportune per garantire il raggiungimento dell'eccellenza. **massimo 3 punti**

RESPONSABILIZZAZIONE: Capacità di promuovere e sostenere con il proprio operato una cultura individuale della responsabilità. **massimo 3 punti**

INCLINAZIONE ALLA QUALITA' E AL RISULTATO: Capacità di operare focalizzandosi sul conseguimento degli obiettivi posti, con particolare attenzione alla qualità dei risultati prodotti e sapendo produrre o fornire risultati/servizi che soddisfino o superino le aspettative. **massimo 3 punti**

MOTIVAZIONE

MOTIVAZIONE AL RUOLO: La motivazione al ruolo è il processo che avvia, guida e mantiene i comportamenti verso i propri obiettivi lavorativi. Rappresenta lo stimolo, cosciente o meno, all'azione volta in direzione del raggiungimento dell'obiettivo desiderato. **massimo 3 punti**

MOTIVAZIONE VERSO L'ENTE: La motivazione all'ente è il processo che avvia, guida e mantiene i comportamenti verso gli obiettivi lavorativi specifici di una specifica amministrazione. **massimo 3 punti**

<u>Punteggio</u>		
1	Capacità posseduta ad un livello basso/molto basso , dove i comportamenti espressi hanno un impatto molto ridotto rispetto a quello atteso dalla capacità in argomento e vengono quindi messi in campo di rado.	insufficiente
2	Capacità posseduta a livello medio/basso , ancora non sufficiente, tale da consolidare, vengono espressi solo alcuni dei comportamenti che caratterizzano la capacità e in modo discontinuo	medio-basso
3	Capacità posseduta a livello medio di adeguatezza , i comportamenti attesi per la capacità oggetto di osservazione vengono manifestati in modo coerente e con continuità nelle diverse prove. Ci sono ancora spazi di ulteriore sviluppo della capacità.	medio
4	Capacità posseduta a livello medio/alto , da intendersi come applicazione dei comportamenti collegati/riconducibili alla specifica capacità in maniera efficace e sofisticata a supporto non soltanto individuale ma anche del gruppo. Vengono agiti più comportamenti connessi alla capacità con efficacia anche in situazioni particolarmente sfidanti o in contesti nuovi.	Medio-alto

SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA

Via Pietro Tuzi, 7-06128 PERUGIA
Tel. 075.5145711 – mail: info@afor.umbria.it
pec: agenziaregionaleforestaleumbra@legalmail.it

**SEDI OPERATIVE**

Perugia – Città di Castello – Gubbio
Valtopina – Spoleto – Norcia – Terni
San Venanzo – Orvieto – Guardia

5	Capacità posseduta a livello elevato tale da potersi definire master-outstanding, da intendersi come applicazione dei comportamenti collegati/riconducibili alla specifica capacità (manifestazione completa della capacità), con frequenza ed efficacia in tutte le attività proposte. Punto di riferimento per l'espressione della capacità.	alto
---	---	------

La prova attitudinale si intende superata se il candidato consegue una votazione di almeno 17,5 punti su 25. Potranno accedere alla prova orale i soli candidati che avranno superato la prova attitudinale.

Perugia, 25/11/2024

Presidente della Commissione
Dott.ssa MARIA ZAMPINI