



COMMISSIONE ESAMINATRICE

Selezione pubblica per esami per la copertura a tempo indeterminato e pieno di n. 1 posto di personale dirigenziale posizione - "Director manager per i raccordi istituzionali"

Modalità svolgimento colloquio

Durata complessiva compresa tra i 50 ed i 60 minuti

Il colloquio consisterà:

- nella simulazione di situazioni professionali realistiche, finalizzate ad accertare le conoscenze tecniche richieste, riportate nell'allegato 2 dell'avviso di selezione, e le relative capacità di tradurle in pratica;
- nell'accertamento delle soft skills inerenti alla posizione di lavoro interessata dalla selezione, come dettagliate nell'allegato 2 dell'avviso; al riguardo, in considerazione del numero esiguo di candidati ammessi e della conseguente, obiettiva limitazione delle interazioni possibili tra di essi per ricavarne le utilità tipiche di una prova di gruppo (al fine di accertare e valutare le soft skills individuali), nel colloquio verrà mantenuta la sola prova individuale (interview simulation), che sarà comunque strutturata in modo da includere anche gli elementi osservativi originariamente previsti per la prova di gruppo, adattandoli al contesto individuale. Ove il/la candidato/a acconsenta, la prova verrà svolta in apertura del colloquio.

Completerà la prova una breve conversazione volta all'accertamento della conoscenza della lingua inglese, con l'ausilio di un testo scritto, e delle competenze informatiche, con riferimento agli elementi di informatica di base, di Internet e dei principali programmi applicativi di *office automation*. Gli esiti della conversazione non daranno luogo all'attribuzione di punteggi.

Il colloquio si svolgerà mediante la somministrazione di domande sugli ambiti di conoscenze tecniche, formulate dalla commissione prima dell'inizio della seduta di esame, avendo cura che presentino un omogeneo grado di difficoltà. Le stesse saranno suddivise ed inserite in buste bianche non recanti elementi di identificazione, in numero superiore di due a quello dei candidati ammessi.

Per l'ambito riferito alle soft skills, in ciascuna delle buste di cui sopra sarà inserito anche un caso/situazione, diverso da quelli contenuti nelle altre buste, relativamente al quale il/la candidato/a dovrà esporre le modalità con cui affronterebbe l'evento descritto. Il/La candidato/a avrà tempo per la lettura e la comprensione del caso, al termine del quale dovrà fornire un'esposizione relativa alle modalità di risoluzione elaborate. Successivamente, verranno poste ulteriori domande da parte dell'esperto per approfondire eventuali aspetti riferiti alle soft skill che necessita di approfondire.

L'intervista sarà conclusa da una domanda di carattere motivazionale, mirata a sondare la componente motivazionale del/della candidato/a.

Criteri valutazione colloquio

Per ciascuno degli ambiti di valutazione sono disponibili i seguenti punteggi massimi:

- conoscenze tecniche 19 punti
- soft skills 11 punti



I criteri di attribuzione del punteggio sono i seguenti

- **conoscenze tecniche**

La prova verrà valutata complessivamente ed il punteggio sarà determinato da un unico voto espresso all'unanimità ovvero, in caso di valutazione non unanime, dalla media dei voti attribuiti da ciascun componente.

I parametri di riferimento sulla base dei quali attribuire il punteggio sono i seguenti

- a. Forma espositiva: correttezza e chiarezza nell'esposizione, proprietà di linguaggio e correttezza sintattica
- b. Conoscenza della materia: congruità, logicità e grado di approfondimento della risposta
- c. Capacità di argomentazione: pensiero critico e riflessivo, collegamento organico e significativo tra i vari nuclei tematici;

Il punteggio disponibile per la valutazione dei singoli parametri verrà attribuito sulla base della seguente scala di giudizi:

- insufficiente: dal colloquio si rivela una scarsa o non appropriata conoscenza degli argomenti trattati e un non adeguato approfondimento degli stessi nell'esposizione
- sufficiente: dal colloquio sono emersi elementi appena adeguati di conoscenza degli argomenti trattati, sia a livello tecnico che teorico-pratico, nonché di approfondimento degli stessi
- buono: dal colloquio sono emersi elementi più che adeguati di conoscenza degli argomenti trattati, sia a livello tecnico che teorico-pratico, nonché di approfondimento degli stessi
- ottimo: il colloquio rende una conoscenza strutturata degli argomenti trattati, sia a livello tecnico che teorico-pratico, nonché un livello esaustivo di approfondimento degli stessi

Parametro di riferimento			
Scala di giudizi	a)	b)	c)
ottimo	6	7	6
buono	5,5	6	5,5
sufficiente	5	5	5
insufficiente	inferiore a 5 punti	inferiore a 5 punti	inferiore a 5 punti

- **soft skills**

per ognuna di quelle previste nell'allegato 2 dell'avviso di selezione, sono stati definiti gli indicatori di comportamento di cui alla scheda allegata, che costituiranno la base per la valutazione della prova individuale.



Nella seguente tabella, è riportata la scala di giudizi che sarà utilizzata per l'attribuzione del punteggio (punteggi per singola competenza)

Il livello della competenza trasversale posseduta può essere:	Punteggi associati su scala Likert a 4 gradi
NID = competenza non idonea (competenza assente o inadeguata al ruolo)	massimo 0.25
PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo)	massimo 0.50
ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo)	massimo 0.75
DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo)	massimo 1

Il punteggio complessivo attribuito per l'accertamento e la valutazione delle soft skills si conformerà alla seguente scala di giudizi:

- insufficiente: capacità inadeguate per il ruolo o la situazione specifica
- sufficiente: livello base di competenza
- buono: capacità di valutazione e discernimento, consente di prendere decisioni ponderate e affrontare efficacemente diverse situazioni.
- ottimo: capacità di valutare situazioni, prendere decisioni ponderate e risolvere problemi in modo efficace.

Scala di giudizi	Soft Skills
ottimo	11
buono	9
sufficiente	6
insufficiente	inferiore a 6 punti

Per il superamento della prova orale è comunque richiesto il raggiungimento del livello almeno sufficiente in ognuna delle due fasi in cui la prova stessa si articolerà

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI – N. 1 POSTO

PERSONALE DIRIGENZIALE, POSIZIONE DI LAVORO “DIRECTOR MANAGER PER I RACCORDI ISTITUZIONALI” - UNIONCAMERE

COMPETENZE AREA	DEFINIZIONE COMPETENZA	INDICATORI DI COMPORTAMENTO	VALUTAZIONE COMPETENZA
MANAGERIALE	GESTIONE DELLA COMPLESSITA' Capacità di ascoltare il proprio ambiente e gli altri; cogliere senza difficoltà le sottigliezze e le sfumature della realtà, aprendosi agli altri ed alle loro idee	✓ Riformula quando ascoltato prima di rispondere. ✓ Coglie segnali deboli o impliciti ✓ Adatta il proprio punto di vista o piano d'azione in base a nuove informazioni o prospettive emerse dal confronto ✓ Riconosce e valorizza i contributi diversi dal proprio	X/1
	GESTIONE DEI PROCESSI Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e altrui, programmando, organizzando, gestendo e monitorando efficacemente le risorse assegnate (economico-finanziarie, umane, strumentali, temporali), tenendo conto dei vincoli e in coerenza con le strategie delineate e gli obiettivi da perseguire	✓ Definisce obiettivi chiari, scadenze e responsabilità per ogni fase del lavoro ✓ Monitora l'avanzamento delle attività rispetto a tempi, costi e risorse ✓ Coordina in modo proattivo le risorse coinvolte ✓ Tiene conto dei vincoli e delle strategie aziendali nel prendere decisioni operative	X/1
	SVILUPPO DEI COLLABORATORI Capacità di riconoscere i bisogni e valorizzare le differenti caratteristiche, risorse e contributi dei collaboratori, favorendone la crescita, l'apprendimento e la motivazione attraverso la valutazione, il feedback, il riconoscimento e la delega, nel rispetto dei principi di trasparenza ed equità organizzativa	✓ Offre feedback puntuale, specifico e costruttivo ✓ Individua e propone opportunità di sviluppo coerenti con le potenzialità e gli interessi del collaboratore ✓ Delega attività con livello crescente di autonomia ✓ Riconosce e valorizza pubblicamente i contributi individuali e di team	X/1

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI – N. 1 POSTO

PERSONALE DIRIGENZIALE, POSIZIONE DI LAVORO “DIRECTOR MANAGER PER I RACCORDI ISTITUZIONALI” - UNIONCAMERE

	GUIDA E MOTIVAZIONE DEL GRUPPO Capacità di coordinare e motivare il team verso il raggiungimento degli obiettivi, trasferendo valori e strategie organizzative, assegnando in modo chiaro compiti e responsabilità, promuovendo inclusione, collaborazione e spirito di squadra anche a distanza. Comunica una visione condivisa e stimola il confronto costruttivo, valorizzando il contributo di tutti e affrontando con efficacia eventuali divergenze.	✓ Comunica con chiarezza e coinvolgimento la visione e gli obiettivi comuni ✓ Assegna compiti e responsabilità in modo chiaro e coerente ✓ Favorisce la partecipazione attiva e inclusiva del team, condivide aggiornamenti, celebra i successi ✓ Gestisce e risolve conflitti in modo efficace	X/1
	PROMOZIONE DEL CAMBIAMENTO Capacità di accogliere positivamente i cambiamenti, favorendo e stimolando l'introduzione di modalità nuove di gestione di processi, attività e servizi in una logica di miglioramento continuo e incoraggiando gli altri a vivere il cambiamento come un'opportunità	✓ Esplicita apertamente un atteggiamento positivo verso il cambiamento ✓ Coinvolge attivamente i colleghi o il team nella ricerca di soluzioni innovative ✓ Sperimenta nuove modalità operative su piccola scala ✓ Supporta chi mostra resistenza al cambiamento	X/1

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI – N. 1 POSTO

PERSONALE DIRIGENZIALE, POSIZIONE DI LAVORO “DIRECTOR MANAGER PER I RACCORDI ISTITUZIONALI” - UNIONCAMERE

COGNITIVA	SOLUZIONE DEI PROBLEMI Capacità di individuare tempestivamente i problemi, anche complessi, analizzando in modo critico e ampio dati e informazioni, per focalizzare le questioni più rilevanti, così da identificare e proporre soluzioni efficaci, rispondenti alle esigenze della situazione e coerenti con il contesto di riferimento	✓ Raccoglie dati e informazioni da fonti diverse prima di agire ✓ Scompone i problemi complessi in elementi più gestibili ✓ Propone più di un'opzione risolutiva ✓ Condivide le soluzioni con gli stakeholder coinvolti	X/1
	VISIONE STRATEGICA Capacità di 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	✓ Analizza le tendenze e i segnali di cambiamento interni ed esterni ✓ Formula ipotesi di scenario a medio-lungo termine ✓ Definisce obiettivi e linee strategiche coerenti con la visione prospettica ✓ Condivide e traduce la visione in modo chiaro e coinvolgente	X/1

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI – N. 1 POSTO

PERSONALE DIRIGENZIALE, POSIZIONE DI LAVORO “DIRECTOR MANAGER PER I RACCORDI ISTITUZIONALI” - UNIONCAMERE

REALIZZATIVA	DECISIONE REESPONSABILE Capacità di riconoscere gli elementi controversi di una decisione e gli aspetti potenzialmente critici anche per l'amministrazione e l'interesse pubblico; scegliere tra le differenti opzioni con consapevolezza e tempestività, anche in condizioni di incertezza, complessità e carenza di informazioni, valutando pro e contro e combinando il rispetto dei vincoli con la finalizzazione della decisione. Assumersi la responsabilità delle decisioni e delle azioni proprie e dei collaboratori (accountability)	✓ Esplicita i criteri usati per prendere una decisione ✓ Coinvolge attivamente i portatori di interesse rilevanti prima di decidere ✓ Prende decisioni entro i tempi necessari. ✓ Rende conto in modo trasparente delle decisioni prese e dei relativi esiti.	X/1
	ORIENTAMENTO AL RISULTATO Capacità di definire, tenendo conto del mandato organizzativo, obiettivi sfidanti e risultati attesi, per sé e per la propria struttura, orientati alla creazione di valore pubblico; agire proattivamente e con determinazione per assicurare il risultato finale nei tempi previsti e per migliorare costantemente gli standard qualitativi dell'azione pubblica	✓ Definisce obiettivi chiari e misurabili ✓ Monitora costantemente l'avanzamento verso gli obiettivi ✓ Adotta un atteggiamento proattivo e determinato ✓ Cerca attivamente margini di miglioramento nei processi e nei servizi	X/1

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI – N. 1 POSTO

PERSONALE DIRIGENZIALE, POSIZIONE DI LAVORO “DIRECTOR MANAGER PER I RACCORDI ISTITUZIONALI” - UNIONCAMERE

RELAZIONALE	GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE Capacità di gestire reti di relazioni, anche complesse, comunicando efficacemente con i diversi interlocutori interni - anche in una logica di interfunzionalità - o esterni all'organizzazione - inclusi quelli istituzionali - cogliendone le esigenze e costruendo relazioni positive, orientate alla fiducia e collaborazione	✓ Adatta il proprio stile comunicativo in base all'interlocutore e al contesto ✓ Costruisce relazioni basate sulla fiducia e sulla continuità ✓ Favorisce la collaborazione interfunzionale ✓ Individua e interpreta le esigenze degli stakeholder interni ed esterni	X/1
	NEGOZIAZIONE Capacità di ricercare, nel confronto tra posizioni o interessi divergenti, spazi di mediazione per raggiungere un accordo o una soluzione condivisa che possa soddisfare tutte le parti coinvolte. Promuovere, in modo credibile, la risoluzione costruttiva dei conflitti, ricomponendo le divergenze e i disaccordi tra gli interlocutori	✓ Ascolta attivamente tutte le posizioni coinvolte ✓ Identifica i punti di convergenza e le aree di potenziale compromesso ✓ Mantiene la calma e la professionalità durante situazioni di conflitto ✓ Propone alternative realistiche e vantaggiose per tutte le parti	X/1