



**SERVIZIO DI “ESPLETAMENTO DELLA PROVA ATTITUDINALE ATTRAVERSO  
ASSESSMENT CENTER NEI CONCORSI PUBBLICI PER LA COPERTURA DI  
N. 2 POSTI PER ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO, CAT. “D”  
COMUNE DI QUARRATA**

**NOVEMBRE 2022**

## 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
- Problem Solving

### 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

### 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
- Comunicazione

## 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.

- Influenzamento
- Decisione

## 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

### 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.

### 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 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 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.

### COMUNICAZIONE

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.

# DECLARATORIA COMPETENZE

## AREA DELLA LEADERSHIP

### INFLUENZAMENTO

**Capacità di rappresentare un punto di riferimento nel gruppo. Ricerca del comando o perlomeno di un ruolo d'influenza.**

**Capacità di avviare azioni di indirizzo e di supportare gli altri sia in chiave di contenuti che di processi.**

### 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 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). 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.

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

# PROFILO

<b>PESO</b>	<b>COMPETENZA</b>
<b>1</b>	<b>ANALISI</b>
<b>10</b>	<b>PROBLEM SOLVING</b>
<b>10</b>	<b>ORIENTAMENTO AL RISULTATO</b>
<b>5</b>	<b>ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO</b>
<b>1</b>	<b>LAVORO DI GRUPPO</b>
<b>5</b>	<b>COMUNICAZIONE</b>
<b>5</b>	<b>INFLUENZAMENTO</b>
<b>10</b>	<b>DECISIONE</b>
<b>5</b>	<b>TOLLERANZA DELLO STRESS</b>
<b>5</b>	<b>FLESSIBILITÀ</b>