



**SECONDA PROVA - ACCERTAMENTO COMPETENZE TRASVERSALI
ATTRAVERSO ASSESSMENT CENTER per la copertura di
n. 1 posti nel profilo professionale di
“Dirigente Tecnico” per il Settore delle Funzioni Locali
COMUNE DI SANTA CROCE SULL’ARNO**

Novembre 2024

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

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

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

- ☐ Soluzione dei problemi
- ☐ Pensiero sistemico
- ☐ Orientamento al risultato
- ☐ Decisione responsabile
- ☐ Gestione relazioni interne ed esterne
- ☐ Orientamento alla qualità del servizio

LA STRUTTURA

AREA MANAGERIALE

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.

- ☐ Guida del gruppo
- ☐ Gestione dei processi

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

- ☐ Consapevolezza organizzativa
- ☐ Tenuta emotiva

Declaratoria competenze

AREA COGNITIVA

SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Capacità di individuare tempestivamente i problemi, anche complessi, analizzando in modo critico e ampio dati e informazioni.

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

Intelligenza pratica, orientamento alla sintesi e saper identificare più criteri di valutazione finalizzati alla soluzione.

PENSIERO SISTEMICO

Integrare i diversi elementi, fattori, piani che influenzano un contesto, una situazione o un problema individuando correlazioni e relazioni, così da creare una visione d'insieme che consenta di inquadrarli in uno scenario più ampio.

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.

DECISIONE RESPONSABILE

Riconoscere gli elementi controversi di una decisione e gli aspetti potenzialmente critici anche per l'amministrazione e l'interesse pubblico. Scegliere tra le varie 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).

Declaratoria competenze

AREA RELAZIONALE

GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE

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

ORIENTAMENTO ALLA QUALITA' DEL SERVIZIO

Riconoscere le esigenze degli stakeholder interni ed esterni e adoperarsi per rispondervi al meglio adottando azioni mirate all'ascolto e all'individuazione dei bisogni, al monitoraggio della qualità percepita e identificando le priorità di intervento per il miglioramento dei servizi pubblici.

Declaratoria competenze

AREA MANAGERIALE

GUIDA DEL GRUPPO

Coordinare il gruppo per il raggiungimento degli obiettivi, trasferendo valori e strategie organizzative, assegnando le attività, promuovendo l'inclusione, facilitando lo scambio di informazioni ed il lavoro di squadra anche a distanza.

GESTIONE DEI PROCESSI

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.

Declaratoria competenze

AREA DELL'EFFICACIA PERSONALE

CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA

Agire mettendo al centro gli interessi dell'amministrazione, promuovendo gli obiettivi e i valori dell'organizzazione, incoraggiando i principi di correttezza, trasparenza e imparzialità nel lavoro e tutelando l'interesse pubblico.

TENUTA EMOTIVA

Rispondere alle situazioni lavorative di pressione, difficoltà, conflitto, crisi o incertezza con spirito costruttivo, calma e lucidità, mantenendo inalterata la qualità della prestazione. Riconoscere l'impatto sulla vita lavorativa delle emozioni, proprie e degli altri, e attivare le risorse interne necessarie per far fronte alle criticità

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). A ciascuna competenza verrà attribuito un peso specifico in tal caso pari a 1 (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.

“Dirigente Tecnico” per il Settore delle Funzioni Locali

PROFILO DI COMPETENZE

PESO	COMPETENZA
1	SOLUZIONE DEI PROBLEMI
1	PENSIERO SISTEMICO
1	ORIENTAMENTO AL RISULTATO
1	DECISIONE RESPONSABILE
1	GESTIONE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE
1	ORIENTAMENTO ALLA QUALITÀ DEL SERVIZIO
1	GUIDA DEL GRUPPO
1	GESTIONE DEI PROCESSI
1	TENUTA EMOTIVA
1	CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA