



COMMISSIONE ESAMINATRICE PROCEDURA RISERVATA A PERSONALE INTERNO PER LA COPERTURA DI UNA POSIZIONE DI LAVORO NELL'AREA FUNZIONARIO, PROFILO GESTORE DEI PROCESSI, AMBITO PIANIFICAZIONE E RENDICONTAZIONE, SUPPORTO ALLE CCIAA SUL TEMA DELLA MAGGIORAZIONE DIRITTO ANNUALE, PRESIDIO E UTILIZZO DEGLI APPLICATIVI INFORMATICI INTERNI

Modalità svolgimento colloquio

durata complessiva: tra i 50 ed i 60 minuti

- a) conoscenze tecniche: somministrazione delle domande in buste bianche non identificabili pari a quello delle candidate più due (a es., 1 candidata 3 buste, 2 candidate 4 buste e così via), tra le quali ciascuna candidata estrarrà a sorte la prova da sostenere. Le domande si tradurranno nella prospettazione di casi o situazioni di lavoro in ordine all'ambito delle conoscenze tecniche relative alla posizione da coprire e saranno formulate dalla commissione prima dell'inizio della seduta di esame, avendo cura che presentino un omogeneo grado di difficoltà; 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; Il punteggio disponibile per tale fase di valutazione è fino a 17/25.
- b) soft skills distintive: almeno 5 giorni prima dello svolgimento del colloquio verrà somministrato un test, previa comunicazione individuale sulla casella di posta dell'ufficio del link di collegamento e, a cura dell'Ufficio personale, della password individuale di accesso; il tempo di compilazione del test è di 45 minuti circa; la candidata ha tempo per la compilazione fino al giorno prima dello svolgimento del colloquio, che muoverà dall'analisi e dal commento dei risultati del test (il quale, si ricorda, non prevede risposte giuste o sbagliate, ma risposte che esprimono il giudizio della persona rispondente rispetto ad una situazione, ad un caso o ad un'affermazione costituente oggetto della domanda); si può anche procedere per step nella compilazione, si suggerisce però di non frazionare oltre le 2/3 sessioni di accesso tale completamento. Il punteggio disponibile per tale fase di valutazione è fino a 8/25.

Criteri di valutazione colloquio

- a) conoscenze tecniche: i criteri sulla base dei quali attribuire il punteggio sono i seguenti:
- focalizzazione immediata dell'argomento richiesto
 - chiarezza espositiva
 - correttezza dei concetti espressi nell'affrontare i casi prospettati
 - originalità delle soluzioni proposte nell'interazione con i casi prospettati
 - inquadramento della eventuale normativa di riferimento e traduzione del dato normativo nella realtà pratica

La griglia mediante la quale graduare numericamente, sulla base dei criteri suddetti, il giudizio sulla prova è la seguente:

- Inferiore a 10 su 17: prova che dimostra una conoscenza insufficiente delle discipline oggetto del colloquio, talvolta con molteplici e significative lacune. Evidenti e ripetuti



errori sostanziali. Esposizione confusa e non sufficientemente chiara. Esame orale insufficiente sotto i profili della preparazione culturale, nonché della maturità e della complessiva propensione tecnica della candidata allo svolgimento dei compiti connessi alla posizione di lavoro prevista dall'avviso

- Da 10 su 17 a 11 su 17: prova che dimostra complessivamente una discreta conoscenza delle discipline oggetto del colloquio e che, pur mostrando lacune in qualche elemento, rivela tuttavia che queste ultime sono compensate da apprezzabili approfondimenti nella maggior parte degli altri argomenti oggetto del colloquio, ovvero da una complessiva capacità di argomentazione. Esame orale che, a giudizio della Commissione, evidenzia una discreta preparazione, maturità e propensione tecnica della candidata allo svolgimento dei compiti connessi alla posizione di lavoro prevista dall'avviso
- Da 12 su 17 a 13 su 17: prova che dimostra una buona conoscenza delle discipline oggetto del colloquio, con adeguati approfondimenti degli argomenti trattati e dimostrata capacità di equilibrata argomentazione. Esame orale che, a giudizio della Commissione, evidenzia una buona preparazione, maturità e propensione tecnica della candidata allo svolgimento dei compiti connessi alla posizione di lavoro prevista dall'avviso.
- Da 14 su 17 a 15 su 17: prova che dimostra un'ottima conoscenza delle discipline oggetto del colloquio, con trattazione molto approfondita degli argomenti, corredata da spunti critici e originali, nonché da una spiccata capacità di equilibrata argomentazione. Esame orale che, a giudizio della Commissione, evidenzia un'ottima preparazione, maturità e propensione tecnica della candidata allo svolgimento dei compiti connessi alla posizione di lavoro prevista dall'avviso.
- Da 16 su 17 a 17 su 17: prova che dimostra un'eccellente conoscenza delle discipline oggetto del colloquio, con trattazione estremamente approfondita e brillante degli argomenti, con spiccata persuasività ed acutezza. Esame orale che, a giudizio della Commissione, evidenzia un'eccellente preparazione, maturità e propensione tecnica della candidata allo svolgimento dei compiti connessi alla posizione di lavoro prevista dall'avviso.

b) soft skills distintive: sulla base della descrizione del ruolo riferito alla posizione oggetto di selezione, è stato definito il modello ideale delle capacità e delle attitudini che la distinguono ed il cui grado di possesso è oggetto della prova; la valutazione di tale grado avviene secondo la metodologia standardizzata di cui alle ISO 10667-1 e 10667-2 redatte dal Project Committee ISO/PC 230, Psychological assessment; sulla base del punteggio complessivo disponibile, di seguito sono riportati, in sintesi, le tipologie di giudizio sottese ad ciascun punteggio/fascia di punteggio, mentre quello specifico e puntuale riferito alla singola candidata viene conservato dall'esperto.

- Inferiore a 3/8 (non allineato): prova che dimostra un miglioramento significativo nella gestione delle competenze soft richieste dal ruolo.
- Da 3/8 a 4/8 (parzialmente in linea): prova che dimostra alcuni comportamenti e competenze relazionali in linea con le aspettative del ruolo, sebbene l'allineamento complessivo risulti ancora parziale. Si ravvisa la necessità di un significativo percorso di sviluppo per raggiungere i requisiti attesi in termini di competenze soft.
- Da 5/8 a 6/8 (allineato): prova che dimostra un buon livello di allineamento rispetto ai requisiti del ruolo, evidenziando competenze soft che rispondono adeguatamente alle aspettative organizzative.



→ Da 7/8 a 8/8 (di potenziale): prova che evidenzia un allineamento solido con le aspettative richieste dal ruolo, ma dimostra anche un potenziale significativo per una crescita futura. Le competenze soft e i comportamenti osservati non si limitano a soddisfare gli standard attuali, ma rivelano una capacità intrinseca di affrontare responsabilità più complesse e contesti dinamici.