Comune di Jesi
Piazza Indipendenza, 1 – 60035 Jesi (AN) – Tel. 0731 5381 – Fax 0731 538328 – C.F e P.IVA 00135880425
Web: www.comune.jesi.an.it - PEC protocollo.comune.jesi@legalmail.it

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PROVA ORALE

CONCORSO PUBBLICO PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI UN DIRIGENTE DA DESTINARE, COME PRIMA ASSEGNAZIONE, ALLA DIREZIONE DELL'AREA POLIZIA LOCALE, CON LE CONNESSE FUNZIONI DI COMANDANTE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE

La Commissione, in base al contenuto del bando di concorso, stabilisce che la prova orale sarà strutturata in tre parti come segue:

1^ PARTE
- n. 3 domande tecniche sulle materie oggetto del bando;
- n. 1 domanda operativa inerente allo specifico settore di attività della Polizia Locale

2^ PARTE
- colloquio/intervista motivazionale e comportamentale condotto dalla componente esperta iscritta all'Ordine degli Psicologi sulle 7 competenze considerate determinanti per il ruolo di Dirigente Comandante di Polizia Locale, come indicate nel bando

3^ PARTE (ai fini della idoneità)
- conoscenza lingua inglese
- conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse

1^ PARTE

I criteri di valutazione per le domande di carattere tecnico sono gli stessi utilizzati per la 1^ prova scritta, come di seguito richiamati.
Ad ogni domanda sorteggiata è attribuito un punteggio massimo di 30/30 in base ad una scala di valutazione suddivisa in 5 livelli (da eccellente a inadeguato/insufficiente) così definiti:

LIVELLO 5	eccellente	(da 28/30 a 30/30)
LIVELLO 4	buono	(da 24/30 a 27/30)
LIVELLO 3	adeguato	(da 21/30 o 23/30)
LIVELLO 2	parzialmente adeguato	(da 11/30 a 20/30)
LIVELLO 1	inadeguato/insufficiente	(da 0/30 a 10/30)

il punteggio **eccellente** (da 28/30 a 30/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:
- perfetta comprensione del quesito
- conoscenza completa ed approfondita della tematica e della connessa normativa di riferimento
- esposizione eccellente del quesito mediante utilizzo di lessico fluido, chiaro ed appropriato

il punteggio **buono** (da 24/30 o 27/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:
- corretta comprensione del quesito
- conoscenza solida della tematica e delle principali normative di riferimento
- esposizione adeguata del quesito attraverso un lessico essenziale e sostanzialmente corretto

il punteggio **adeguato** (da 21/30 a 23/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:

- comprensione del quesito
- conoscenza corretta della tematica e sufficiente delle relative normative di riferimento
- esposizione corretta dei concetti fondamentali inerenti il quesito, anche se non completa

il punteggio **parzialmente adeguato** (da 11/30 o 20/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:

- comprensione frammentaria del quesito
- conoscenza a tratti lacunosa della tematica e delle normative di riferimento
- esposizione parzialmente corretta del quesito con imprecisioni e ridotta chiarezza lessicale

il punteggio **inadeguato/insufficiente** (da 0/30 o 10/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:

- scarsa comprensione del quesito
- conoscenza non sufficiente della tematica e delle normative di riferimento
- esposizione imprecisa e non corretta del quesito o non coerente

Il punteggio di ciascuna domanda tecnica, pertanto, da 0/30 a 30/30 è dato dalla media dei tre indicatori (comprensione, conoscenza e esposizione).
A ciascuna delle n. 3 domande tecniche, inoltre, è attribuito un peso pari al 15% del punteggio ottenuto.

Per la domanda operativa vale la stessa metodologia di valutazione delle domande tecniche, con la seguente denominazione degli indicatori utilizzati:

il punteggio **eccellente** (da 28/30 a 30/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:

- conoscenza completa ed approfondita della tematica e della connessa normativa di riferimento
- analisi della situazione completa ed approfondita
- gestione ottimale della situazione

il punteggio **buono** (da 24/30 o 27/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:

- conoscenza appropriata della tematica e della connessa normativa di riferimento
- analisi della situazione appropriata
- gestione della situazione appropriata

il punteggio **adeguato** (da 21/30 a 23/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:

- conoscenza adeguata della tematica e della connessa normativa di riferimento
- analisi della situazione sufficiente
- gestione della situazione sufficiente

il punteggio **parzialmente adeguato** (da 11/30 o 20/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:

- conoscenza parzialmente adeguata della tematica e della connessa normativa di riferimento
- analisi della situazione parzialmente adeguata
- gestione della situazione parzialmente adeguata

il punteggio **inadeguato/insufficiente** (da 0/30 o 10/30) è attribuito nel caso in cui il candidato dimostri:

- scarsa conoscenza della tematica e della connessa normativa di riferimento
- non adeguata analisi del contesto
- non adeguata gestione della situazione

Il punteggio della domanda operativa da 0/30 a 30/30 è dato dalla media dei tre indicatori (conoscenza, analisi della situazione e gestione della situazione).
A tale domanda, inoltre, è attribuito un peso pari al 20% del punteggio ottenuto.

2^ PARTE

Colloquio/Intervista motivazionale e comportamentale.

In questa parte della prova l'attenzione è focalizzata sul percorso curriculare e sull'approfondimento delle competenze che, conformemente al bando, sono state riconosciute avere un maggiore impatto sul ruolo di Dirigente Comandante della Polizia Locale.
Dopo aver commentato il CV, per valutare al meglio le competenze del candidato è utilizzata una metodologia di intervista situazionale, il cui obiettivo non è solo quello di capire che cosa il candidato conosce o cosa dichiara di saper fare, ma verificare come ha agito in situazioni reali, quali criteri ha utilizzato, quali responsabilità ha assunto e quali risultati ha prodotto.
Viene, quindi, espressa una valutazione su ciascuna delle 7 competenze indagate nell'intervista (soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, promozione del cambiamento, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne e tenuta emotiva), e conseguentemente un punteggio massimo di 30/30 in base alla scala di valutazione suddivisa in 5 livelli (eccellente, buono, adeguato, parzialmente adeguato e Inadeguato/Insufficiente) come sotto analiticamente descritta:

Scala di valutazione suddivisa in 5 Livelli

Livello	Punteggio	Interpretazione
1 — Inadeguato / Insufficiente	0–10	Non fornisce evidenze adeguate; comportamento inefficace, passivo o non coerente con la competenza.
2 — Parzialmente adeguato	11–20	Evidenze limitate o discontinue; approccio prevalentemente operativo, reattivo o poco strutturato.
3 — Adeguato	21–24	Dimostra comportamenti efficaci nelle situazioni ordinarie e gestisce adeguatamente le principali criticità.
4 — Buono	25–27	Agisce con metodo, autonomia e visione sistemica; anticipa criticità e produce risultati solidi.
5 — Eccellente	28–30	Dimostra padronanza anche in situazioni complesse; integra prospettive diverse, genera miglioramenti duraturi e sviluppa capacità organizzative negli altri.

Ai fini della valutazione saranno di supporto gli indicatori di comportamento specifici per ogni competenza, i quali rappresentano/esprimono le dimensioni riconducibili alla stessa, come di seguito illustrati.

Soluzione dei Problemi

Individua tempestivamente i problemi, anche complessi, analizzando in modo critico e ampio dati ed 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.

Elementi di osservazione: capacità di identificare tempestivamente i problemi, analizzare informazioni eterogenee, distinguere cause ed effetti, individuare le priorità e costruire soluzioni efficaci.
Indicatori della evidenza della competenza: formula il problema in modo preciso, distinguendo sintomi, cause e conseguenze. Utilizza dati pertinenti, ne verifica l'attendibilità e considera più ipotesi. Confronta alternative in funzione di impatto, fattibilità, rischi e vincoli. Verifica i risultati e modifica la soluzione quando necessario.
Indicatori di criticità riferiti alla competenza: soluzioni immediate senza analisi, dipendenza esclusiva dall'esperienza personale, incapacità di esplicitare i criteri utilizzati, assenza di verifica dei risultati.

Gestione dei Processi

Struttura efficacemente le attività proprie ed altrui, programmando, organizzando, gestendo e monitorando efficacemente le risorse assegnate (economico-finanziarie, umane, strumentali e

temporali), tenendo conto dei vincoli e in coerenza con le strategie delineate e gli obiettivi da perseguire.

Elementi di osservazione: capacità di tradurre gli obiettivi in piani operativi, programmare e organizzare, coordinare risorse e persone, monitorare avanzamento e costi e gestire vincoli e scostamenti.
Indicatori della evidenza della competenza: definisce obiettivi, responsabilità, milestone e indicatori misurabili. Alloca le risorse sulla base di priorità e risultati attesi. Anticipa gli scostamenti e attiva azioni correttive tempestive. Assicura coerenza tra strategia, operatività, qualità e vincoli.
Indicatori di criticità riferiti alla competenza: pianificazione generica, assenza di indicatori, gestione delle risorse prevalentemente reattiva, attribuzione sistematica dei ritardi a fattori esterni.

Sviluppo dei Collaboratori

Riconosce i bisogni e valorizza 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

Elementi di osservazione: capacità di valorizzare le persone, comprendere i bisogni professionali, delegare, fornire feedback, gestire le prestazioni e promuovere equità, apprendimento e motivazione.
Indicatori della evidenza della competenza: Differenzia lo stile di guida in funzione delle persone e dei contesti. Fornisce feedback orientati al miglioramento. Delega mantenendo adeguati presidi di controllo. Gestisce le prestazioni critiche con rispetto della persona. Utilizza criteri trasparenti per valutazioni, incarichi e riconoscimenti.
Indicatori di criticità riferiti alla competenza: centralizzazione delle decisioni (micromanagement), delega solo esecutiva, feedback generici, preferenze personali non motivate o incapacità di affrontare le prestazioni insufficienti.

Promozione del Cambiamento

Accoglie positivamente i cambiamenti, favorendo e stimolando l'introduzione di modalità nuove di gestione dei processi, attività e servizi in una logica di miglioramento continuo e incoraggiando gli altri a vivere il cambiamento come una opportunità

Elementi di osservazione: capacità di riconoscere la necessità del cambiamento, proporre innovazioni, coinvolgere le persone, gestire le resistenze e consolidare i miglioramenti.
Indicatori della evidenza della competenza: Anticipa le esigenze di cambiamento sulla base di dati, rischi e opportunità. Costruisce una motivazione chiara e coinvolge gli stakeholder. Affronta le resistenze senza ignorarle né lasciare che blocchino il processo. Sperimenta, monitora, apprende e consolida i risultati. Considera gli effetti del cambiamento sull'intera organizzazione.
Indicatori di criticità riferiti alla competenza: innovazione fine a sé stessa, imposizione senza coinvolgimento, sottovalutazione delle resistenze, assenza di indicatori di risultato o ritorno alle prassi precedenti senza analisi.

Decisione Responsabile

Riconosce gli elementi controversi di una decisione e gli aspetti potenzialmente critici anche per l'amministrazione e per l'interesse pubblico; sceglie tra le differenti opzioni con consapevolezza e tempestività, anche in condizioni di incertezza, complessità o carenza di informazioni, valutando pro e contro e combinando il rispetto dei vincoli con la finalizzazione della decisione. Si assume la responsabilità delle decisioni e delle azioni proprie e dei collaboratori.

Elementi di osservazione: capacità di decidere in modo tempestivo e consapevole, valutando alternative, rischi, vincoli, conseguenze per l'organizzazione e interesse pubblico, assumendosi la responsabilità delle scelte
Indicatori della evidenza della competenza: Distingue i fatti dalle ipotesi e individua le informazioni davvero necessarie. Confronta alternative e rischi senza paralizzarsi nell'incertezza. Rispetta i vincoli e valuta gli effetti sull'interesse pubblico e sugli stakeholder. Motiva e documenta le decisioni secondo il contesto e le responsabilità del ruolo. Si assume la responsabilità delle conseguenze e attiva misure correttive.

Indicatori di criticità riferiti alla competenza: rinvio sistematico delle decisioni, scelte impulsive, adesione acritica alle pressioni, sottovalutazione dei vincoli, deresponsabilizzazione dopo un esito negativo.

Gestione delle Relazioni Interne ed Esterne

Gestisce 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.

Elementi di osservazione: capacità di gestire interlocutori diversi, costruire fiducia, collaborare trasversalmente, negoziare, comunicare in modo efficace e comporre interessi divergenti.
Indicatori della evidenza della competenza: Mappa interessi, aspettative, influenza e bisogni degli interlocutori. Adatta linguaggio e modalità di comunicazione senza perdere coerenza. Cerca accordi sostenibili e affronta i conflitti in modo diretto e costruttivo. Costruisce fiducia attraverso affidabilità, ascolto e mantenimento degli impegni. Promuove collaborazione interfunzionale e relazioni istituzionali corrette.
Indicatori di criticità riferiti alla competenza: comunicazione unidirezionale, personalizzazione dei conflitti, ricerca dell'accordo a qualsiasi costo, scarsa capacità di ascolto o relazioni dipendenti esclusivamente dal ruolo formale.

Tenuta Emotiva

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

Elementi di osservazione: capacità di mantenere lucidità, qualità della prestazione e costruttività sotto pressione, riconoscendo e gestendo le proprie reazioni emotive e quelle altrui.
Indicatori della evidenza della competenza: Mantiene chiarezza di giudizio e distingue urgenze reali da pressioni percepite. Riconosce le proprie reazioni e utilizza strategie efficaci di autoregolazione. Gestisce il conflitto senza escalation e mantiene comunicazioni appropriate. Riconosce gli effetti dello stress sui collaboratori e attiva risorse organizzative. Sa chiedere supporto, ricalibrare le priorità e recuperare dopo una difficoltà.
Indicatori di criticità riferiti alla competenza: reazioni impulsive, irrigidimento, scarico della tensione sui collaboratori, negazione sistematica

Il punteggio finale di questa 2^ parte di prova è dato dalla media dei punteggi riportati in ciascuna competenza indagata.
A tale media (arrotondata alla seconda cifra decimale) viene attribuito un peso pari al 35% della stessa.
Il punteggio finale della prova orale è, pertanto, determinato dalla somma del punteggio ponderato conseguito nelle n. 4 domande (tecniche e operativa) e del punteggio ponderato del colloquio/intervista situazionale, come rappresentato nello schema sottostante:

Comune di Jesi
Piazza Indipendenza, 1 – 60035 Jesi (AN) – Tel. 0731 5381 – Fax 0731 538328 – C.F e P.IVA 00135880425
Web: www.comune.jesi.an.it - PEC protocollo.comune.jesi@legalmail.it

RIEPILOGO VALUTAZIONI CANDIDATO

DOMANDE	VALUTAZIONE									PUNTEGGIO FINALE PROVA ORALE
	COMPRENSIONE	CONOSCENZA	ESPOSIZIONE	MEDIA	PESO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO PONDERATO DOMANDE TECNICHE			
1					15%					.../30
2					15%					
3					15%					
4					20%					
INTERVISTA MOTIVAZIONALE E COMPORTAMENTALE										
SOLUZIONE DEI PROBLEMI	DECISIONE RESPONSABILE	GESTIONE DEI PROCESSI	SVILUPPO DEI COLLABORATORI	GESTIONE DELLE RELAZIONI	PROMOZIONE DEL CAMBIAMENTO	TENUTA EMOTIVA	MEDIA	PESO	PUNTEGGIO PONDERATO INTERVISTA	
								35%		

3^ PARTE (ai fini della idoneità)

Vengono accertate le conoscenze della lingua inglese e dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse per le quali viene espresso un giudizio di idoneità o non idoneità da parte dei componenti aggiunti.
Nel caso di non idoneità il candidato non verrà inserito nella graduatoria finale, indipendentemente dal punteggio conseguito nelle prove scritte e nella prova orale.
Si precisa che tale accertamento non incide sul punteggio della finale della prova orale.

	IDONEITA'	NON IDONEITA'
CONOSCENZA LINGUA INGLESE		
CONOSCENZA APPLICAZIONI INFORMATICHE		

–