

CRITERI DI VALUTAZIONE PROVA ORALE

Per ciascun criterio di valutazione ad eccezione della “Motivazione e requisiti psicoattitudinali”, la cui valutazione è rimessa all’esperto componente aggiunto, sono individuati quattro livelli di giudizio – Ottimo, Buono, Sufficiente, Insufficiente – con corrispondenti fasce di punteggio e descrittori sintetici, al fine di garantire omogeneità, trasparenza e oggettività nella valutazione.

QUADRO RIEPILOGATIVO DEI PUNTEGGI

| Ambito di valutazione | Punteggio max |
|--|---------------|
| 1. Domanda - Competenze generali | 7 |
| 2. Domanda - Competenze specialistiche | 7 |
| 3. Domanda - Competenze trasversali | 8 |
| 4. Motivazione e requisiti psicoattitudinali | 4 |
| 5. Domanda - Lingua inglese | 2 |
| 6. Domanda - Informatica | 2 |
| TOTALE | 30 |

DOMANDA COMPETENZE GENERALI Punteggio massimo: 7 punti.

Domanda finalizzata a verificare le conoscenze del candidato negli ambiti delle competenze generali previste dall’Art. 2 del bando.

Griglia di valutazione

| Livello | Fascia di punteggio | Descrittore |
|----------------------|---------------------|---|
| Ottimo | 6 – 7 | Padronanza completa della materia; riferimenti normativi puntuali e aggiornati; argomentazione rigorosa con collegamenti interdisciplinari; esposizione chiara e terminologia tecnico-giuridica appropriata |
| Buono | 4,50 – 5,99 | Conoscenze corrette e adeguate; riferimenti normativi pertinenti; discreta capacità argomentativa; esposizione ordinata con uso appropriato della terminologia |
| Sufficiente | 3 – 4,49 | Conoscenze essenziali con qualche lacuna; riferimenti normativi generici; argomentazione lineare ma poco articolata; esposizione accettabile con qualche imprecisione terminologica |
| Insufficiente | 0 – 2,99 | Conoscenze assenti o gravemente lacunose; riferimenti normativi errati o confusi; incapacità argomentativa; esposizione confusa e terminologia impropria |

DOMANDA COMPETENZE SPECIALISTICHE Punteggio massimo: 7 punti.

Domanda finalizzata a verificare le conoscenze specialistiche del candidato negli ambiti previsti dall’Art. 2 del bando.

Griglia di valutazione

| Livello | Fascia di punteggio | Descrittore |
|---------------|---------------------|---|
| Ottimo | 6 – 7 | Padronanza completa della materia; riferimenti normativi puntuali e aggiornati; argomentazione rigorosa con collegamenti interdisciplinari; esposizione chiara e terminologia tecnico-giuridica appropriata |
| Buono | 4,50 – 5,99 | Conoscenze corrette e adeguate; riferimenti normativi pertinenti; discreta capacità argomentativa; esposizione ordinata con uso appropriato della terminologia |
| Sufficiente | 3 – 4,49 | Conoscenze essenziali con qualche lacuna; riferimenti normativi generici; argomentazione lineare ma poco articolata; esposizione accettabile con qualche imprecisione terminologica |
| Insufficiente | 0 – 2,99 | Conoscenze assenti o gravemente lacunose; riferimenti normativi errati o confusi; incapacità argomentativa; esposizione confusa e terminologia impropria |

DOMANDA COMPETENZE TRASVERSALI Punteggio massimo: 8 punti.

Domanda finalizzata a valutare le competenze trasversali del candidato tramite somministrazione di domande su casi pratici.

Il punteggio è dato dalla somma dei punteggi attribuiti per ciascuno dei quattro sub criteri di seguito indicati.

Griglia di valutazione

| Criterio | Livello | Punteggio | Descrittore |
|--|---------------|--------------------|--|
| Analisi del contesto e identificazione delle criticità | | Max 2 punti | |
| | Ottimo | 1,50-2 | Analisi completa e accurata; identifica tutti gli elementi critici, i vincoli e le opportunità della situazione |
| | Buono | 1-1,49 | Coglie gli elementi principali della situazione; individua le criticità più rilevanti, pur trascurando qualche aspetto secondario |
| | Sufficiente | 0,50- 0,99 | Coglie gli elementi essenziali ma trascura aspetti rilevanti; analisi parziale delle criticità e delle implicazioni |
| | Insufficiente | 0 – 0,49 | Non coglie gli elementi essenziali della situazione; analisi assente o totalmente fuori fuoco |
| Qualità, coerenza e concretezza della soluzione proposta | | Max 3 punti | |
| | Ottimo | 2.50-3 | Soluzione eccellente: articolata, concreta, innovativa e perfettamente calibrata al contesto; prevede azioni a breve e medio termine |
| | Buono | 2 – 2,49 | Soluzione adeguata e coerente; azioni concrete e realistiche con sequenza logica; buona consapevolezza delle implicazioni operative |
| | Sufficiente | 1 – 1,99 | Soluzione generica o parziale; approccio poco strutturato, con limitata concretezza operativa |
| | Insufficiente | 0 – 0,99 | Nessuna soluzione proposta, oppure soluzione del tutto inadeguata, irrealistica o incoerente con il contesto |
| Consapevolezza del ruolo dirigenziale e competenze manageriali | | Max 2 punti | |
| | | | |

| | | | |
|--|----------------------|--------------------|--|
| | Ottimo | 1,50-2 | Piena consapevolezza del ruolo dirigenziale; dimostra capacità manageriale, governance strategica e valorizzazione delle risorse assegnate |
| | Buono | 1-1,49 | Buona consapevolezza del ruolo; si posiziona come dirigente ma non sviluppa adeguatamente tutte le dimensioni manageriali |
| | Sufficiente | 0,50-0,99 | Consapevolezza limitata del ruolo dirigenziale; approccio più da esecutore che da dirigente |
| | Insufficiente | 0 – 0,49 | Non emerge consapevolezza del ruolo dirigenziale; approccio privo di visione manageriale |
| Visione sistemica e attenzione agli stakeholder | | Max 1 punto | |
| | Ottimo | 0,80-1 | Visione sistemica: tiene conto dell'impatto sugli stakeholder, delle ricadute organizzative e della coerenza con gli obiettivi dell'ente |
| | Buono | 0.50-0,79 | Buona attenzione agli stakeholder e alle ricadute organizzative; visione nel complesso coerente con gli obiettivi dell'ente |
| | Sufficiente | 0,30-0,49 | Attenzione parziale agli stakeholder e alle ricadute organizzative; visione limitata ad alcuni aspetti |
| | Insufficiente | 0-0,29 | Visione limitata al singolo problema; non considera l'impatto sugli stakeholder o sul sistema organizzativo |

MOTIVAZIONE E REQUISITI PSICOATTITUDINALI Punteggio massimo: 4 punti

Il componente aggiunto nel colloquio introduttivo somministrerà al candidato delle domande finalizzate ad indagare l'ambito della *motivazione e requisiti psicoattitudinali*.

Per la valutazione di tali dimensioni sono individuati i seguenti criteri valutativi:

| CAPACITA' | DECLARATORIA | INDICATORI COMPORTAMENTALI | VALUTAZIONE* LIVELLO DI COMPETENZA POSSEDUTA |
|-------------------------------|---|---|---|
| Comunicazione efficace | Capacità di comunicare messaggi in modo chiaro e comprensibile, attraverso una modalità espressiva articolata ed efficace. Abilità nello stabilire rapporti interpersonali. Capacità di ascoltare, comprendere e interpretare la comunicazione da altri. Utilizzare una gamma di metodi di comunicazione appropriati per il pubblico o per la situazione. | Si esprime in modo chiaro e comprensibile Ascolta il proprio interlocutore Verifica con gli interlocutori la chiarezza della propria comunicazione Rispetta i tempi degli interventi altrui senza interrompere a sproposito Coglie la gestualità e le espressioni non verbali dei propri interlocutori Promuove rapporti produttivi con gli altri Cerca di creare e mantenere un clima positivo | DA 1 A 5 |

| | | | |
|---------------------------------|--|---|----------|
| Leadership | Capacità di gestione delle risorse umane e di esercitare un ruolo di guida volto a mantenere la coesione del gruppo e a conseguire gli obiettivi prefissati. Manifestazione di autorevolezza e della capacità di rappresentare un autorevole punto di riferimento per il personale subordinato. | Esprime autorevolezza Assegna obiettivi, compiti e responsabilità in maniera efficace Guida i collaboratori verso la realizzazione degli obiettivi assegnati. Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare Valorizza l'altro in un'ottica di empowerment Presta attenzione ed ascolta le opinioni e le idee dei propri interlocutori | DA 1 A 5 |
| Gestione dello stress | Capacità di sopportare lo stress conseguente alla gestione di situazioni problematiche di media-alta intensità, mantenendo l'autocontrollo al fine di raggiungere efficacemente l'obiettivo prefissato. | Anche durante le discussioni più accese riesce a mantenere un atteggiamento calmo e positivo Mostra un atteggiamento rassicurante nelle situazioni di stress E' fonte di energia per sé e per gli altri Sa calibrare il proprio atteggiamento in funzione del contesto Dimostra un buon equilibrio tra centratura interna (su se stesso) ed esterna (sugli altri) | DA 1 A 5 |
| Motivazione al ruolo | La motivazione al ruolo è il processo che avvia, guida e mantiene i comportamenti verso i propri obiettivi lavorativi. Essa è lo stimolo, cosciente o meno, all'azione volta in direzione del raggiungimento dell'obiettivo desiderato. | Il percorso di studi è coerente con il profilo oggetto della selezione Il percorso e le esperienze professionali sono coerenti con il profilo oggetto della selezione Si è preparato per la selezione Il suo obiettivo futuro coincide con le realistiche prospettive di carriera | DA 1 A 5 |
| Motivazione verso l'Ente | Essere motivati verso l'ente significa dimostrare interesse in un futuro all'interno dell'Ente per cui si concorre a prescindere dal ruolo. | Conosce l'ente per cui si sta candidando, le sue funzioni e la sua mission | DA 1 A 5 |
| Punteggio totale | | | Max 25 |
| Punteggio ponderato | Formula di calcolo | $(\text{Punteggio totale}/25) \times 4 = \text{punteggio ponderato}$ | Max 4 |

*** VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI COMPETENZA POSSEDUTA**

| 1 MOLTO BASSO | 2 MEDIO BASSO | 3 MEDIO | 4 MEDIO ALTO | 5 ELEVATO |
|--|---|--|--|--|
| Capacità posseduta ad un livello molto basso, dove i comportamenti espressi hanno un | Capacità posseduta a livello medio/basso , ancora non sufficiente, tale da consolidare, vengono espressi solo alcuni dei | Capacità posseduta a livello medio di adeguatezza, i comportamenti attesi per la capacità oggetto di osservazione vengono | Capacità posseduta a livello medio/alto , da intendersi come applicazione dei comportamenti collegati/riconducibili alla specifica capacità in maniera altamente efficace e sofisticata a | Capacità posseduta a livello elevato tale da potersi definire master-outstanding, da intendersi come applicazione dei comportamenti |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| impatto molto ridotto rispetto a quello atteso dalla capacità in argomento e vengono quindi messi in campo di rado. | comportamenti che caratterizzano la capacità e in modo discontinuo (solo nelle prove scritte o solo in quelle relazionali, oppure in modo intermittente in tutte e due gli ambiti. | manifestati in modo coerente e con continuità nelle diverse prove. Ci sono ancora spazi di ulteriore sviluppo della capacità. | supporto non soltanto individuale ma anche del gruppo (se misurata in assessment di gruppo). Vengono agiti più comportamenti connessi alla capacità con efficacia anche in situazioni particolarmente sfidanti o in contesti nuovi. | collegati/riconducibili alla specifica capacità (manifestazione completa della capacità), con frequenza ed efficacia in tutte le attività proposte. Punto di riferimento per l'espressione della capacità. |
|---|--|---|---|--|

LINGUA INGLESE Punteggio massimo: 2 punti.

La prova consiste nella lettura ad alta voce e nella traduzione orale in italiano di un brano in lingua inglese, estratto a sorte dal candidato tra 25 brani predisposti dalla Commissione. I brani riguardano tematiche attinenti alle funzioni della Polizia Locale e sono redatti con un livello linguistico intermedio (B1/B2).

Griglia di valutazione

| Livello | Fascia di punteggio | Descrittore |
|---------------|---------------------|--|
| Ottimo | 1,50 – 2 | Lettura scorrevole con pronuncia corretta; traduzione accurata, fluida e fedele al testo; uso appropriato della terminologia tecnico-professionale |
| Buono | 1 – 1,49 | Lettura adeguata con lievi imperfezioni; traduzione sostanzialmente corretta dei contenuti principali, con qualche imprecisione lessicale |
| Sufficiente | 0,50 – 0,99 | Lettura incerta; comprensione parziale del testo; traduzione con omissioni o errori che alterano parzialmente il significato |
| Insufficiente | 0 – 0,49 | Lettura stentata con gravi errori di pronuncia; traduzione assente o totalmente errata; il significato del brano non viene restituito |

INFORMATICA Punteggio massimo: 2 punti.

La prova consiste nell'esecuzione pratica al computer di un'esercitazione estratta a sorte dal candidato tra 25 prove predisposte dalla Commissione. Le prove riguardano l'utilizzo delle applicazioni del pacchetto Microsoft Office.

Griglia di valutazione

| Livello | Fascia di punteggio | Descrittore |
|---------------|---------------------|---|
| Ottimo | 1,50 – 2 | Esecuzione completa e precisa di tutte le operazioni richieste; piena padronanza dell'applicativo; operatività fluida e sicura |
| Buono | 1 – 1,49 | Esecuzione corretta delle operazioni principali con qualche imprecisione; buona padronanza dell'applicativo; operatività adeguata |
| Sufficiente | 0,50 – 0,99 | Esecuzione parziale; svolge solo alcune operazioni richieste; risultato con errori o omissioni; operatività incerta |
| Insufficiente | 0 – 0,49 | Non è in grado di svolgere la prova o il risultato è del tutto errato; non padroneggia le funzionalità di base dell'applicativo |