

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N.3 "FUNZIONARI AMMINISTRATIVI" - "AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE" – COMUNE DI FANO

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO	SOLUZIONE DEI PROBLEMI	• Anche davanti a problematiche complesse, si focalizza sugli elementi rilevanti e sulle potenziali conseguenze. • Approfondisce l'analisi raccogliendo in modo sistematico dati e informazioni necessari, valutandone qualità e completezza. • Nell'analisi del problema prende in considerazione diverse fonti di dati o informazioni. • Propone tempestivamente soluzioni efficaci e potenzialmente innovative, coerenti con il contesto di riferimento.	X/2,50
	Capacità di analizzare situazioni o problemi, definendone il perimetro e focalizzandone gli elementi rilevanti, così da individuare tempestivamente soluzioni efficaci e rispondenti alle esigenze della situazione.		

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO	COLLABORAZIONE	• Promuove la partecipazione di tutti al raggiungimento degli obiettivi condivisi. • Incoraggia il contributo dei colleghi e ne valorizza l'apporto al lavoro comune. • Ricerca e promuove sinergie per individuare soluzioni comuni e condivise. • Si adopera per il superamento delle divergenze e delle conflittualità, facilitando l'integrazione dei diversi punti di vista.	X/2,50
	Capacità di contribuire attivamente al raggiungimento di un risultato comune - interagendo con i colleghi anche a distanza - attraverso la condivisione delle informazioni, la valorizzazione dell'apporto altrui, la ricerca di sinergie e riducendo le conflittualità.		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N.3 "FUNZIONARI AMMINISTRATIVI" - "AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE" – COMUNE DI FANO

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO	AFFIDABILITA'	• Assume un comportamento coerente con le regole e i valori dell'ente, fungendo da modello per gli altri. • Si assume la responsabilità del lavoro proprio e degli altri, anche in caso di errori. • Opera in modo coerente e responsabile guadagnandosi la fiducia degli interlocutori. • Garantisce lo svolgimento delle attività proprie e altrui nei tempi previsti, per tener fede agli impegni presi.	X/2,50
	Capacità di portare avanti il lavoro seguendo le procedure e tenendo fede agli impegni presi nell'interesse dell'amministrazione, facendosi carico delle attività da svolgere con serietà e senso di responsabilità.		

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
GESTIRE LE RISORSE PUBBLICHE	GESTIONE DEI PROCESSI	• Pianifica i processi di lavoro sulla base delle strategie dell'ente di medio-lungo periodo. • Organizza i processi di lavoro tenendo conto di vincoli, opportunità e possibili imprevisti nel contesto. • Rimodula piani e programmi di lavoro in funzione delle mutate condizioni del contesto. • Monitora costantemente e in modo strutturato i processi ed il contesto così da anticipare eventuali criticità.	X/2,50
	Capacità di strutturare processi di lavoro, pianificando, gestendo e monitorando efficacemente le attività, tenendo conto di vincoli/opportunità e in coerenza con gli obiettivi da perseguire.		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI, PER L’ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N.3 “FUNZIONARI AMMINISTRATIVI” - “AREA DEI FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE” – COMUNE DI FANO

Il livello della competenza trasversale posseduta può essere:	Punteggi associati su scala Likert a 4 gradi
• NID = competenza non idonea (competenza inadeguata al ruolo);	massimo 1
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	massimo 1,50
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo);	massimo 2
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo).	massimo 2,50

Si precisa che:

l’assenza dell’osservazione di indicatori relativi alla competenza darà luogo ad un punteggio pari a zero punti.