



COMUNE DI ROVERETO

(Provincia di Trento)

**COMMISSIONE GIUDICATRICE CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA
COPERTURA DI N. 1 POSTO VACANTE DI DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
E RISORSE UMANE**

VERBALE N. 1

21 maggio 2025

- omissis -

Tutto ciò premesso la Commissione dà atto che le prove d'esame si articolano in una prova scritta e una prova orale e stabilisce per le medesime prove, i seguenti punteggi equivalenti:

a) punti 100,00 per la prova scritta;

b) punti 100,00 per la prova orale.

Il punteggio massimo complessivo sarà di 200 (duecento) punti, dei quali massimo punti 100 (cento) per la valutazione della prova scritta e massimo punti 100 (cento) per la valutazione della prova orale.

La Commissione dispone quindi che il punteggio massimo di 100 punti della prova scritta è riservato per massimo 60 punti all'accertamento delle competenze tecniche specifiche del profilo ricercato e per massimo 40 punti all'accertamento del possesso delle competenze comportamentali e trasversali.

Per quanto riguarda la prova orale la Commissione stabilisce che il punteggio massimo di 100 punti della prova è riservato per massimo 60 punti all'accertamento delle competenze tecniche specifiche del profilo ricercato e per massimo 40 punti all'accertamento del possesso delle competenze comportamentali e trasversali.

La Commissione stabilisce inoltre che:

- **la prova scritta (max 100 punti)** viene così strutturata:

- **accertamento delle competenze tecniche** specifiche del profilo ricercato: potrà consistere nella stesura di un tema, di una relazione, di uno o più pareri, di quesiti a risposta sintetica, di test bilanciati da risolvere in un tempo predeterminato, nella redazione di schemi di atti amministrativi e verrà svolta con l'utilizzo di una postazione informatica predisposta dall'Amministrazione.

All'accertamento delle competenze tecniche sono riservati 60 punti su 100 e per il superamento della prova il concorrente dovrà ottenere almeno 42 punti su 60;

- **accertamento delle competenze comportamentali e trasversali:** prevede l'applicazione della metodologia dell'assessment center e in particolare l'utilizzo dei seguenti strumenti: in-basket e caso gestionale.

All'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali sono riservati 40 punti su 100 e per il superamento della prova il concorrente dovrà ottenere almeno 28 punti su 40.

Il punteggio finale della prova scritta sarà dato dalla somma dei punti ottenuti per l'accertamento delle competenze tecniche e per l'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali.

Nel rispetto dei punteggi minimi sopra indicati, risulta idonea la prova scritta che ottiene un punteggio complessivo non inferiore a 70/100 (settanta/centesimi).

La Commissione stabilisce di fissare il tempo complessivo a disposizione per lo svolgimento della prova scritta in 4 ore e 30 minuti.

- **la prova orale (max 100 punti)** viene così strutturata:

- **accertamento delle conoscenze professionali teoriche, pratiche:** consiste in un colloquio individuale volto all'accertamento delle competenze tecniche, durante il quale sarà accertata anche la conoscenza della lingua inglese.

All'accertamento delle competenze tecniche della prova orale sono riservati 60 punti su 100 e per il superamento della prova il concorrente dovrà ottenere almeno 42 punti su 60;

- **accertamento delle competenze comportamentali, trasversali:** consiste in un colloquio individuale volto all'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali che prevede l'applicazione della metodologia dell'assessment center e in particolare l'utilizzo dei seguenti strumenti: domande manageriali e gestionali e role playing.

All'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali della prova orale sono riservati 40 punti su 100 e per il superamento della prova il concorrente dovrà ottenere almeno 28 punti su 40.

Il punteggio finale della prova orale sarà dato dalla somma dei punti ottenuti per l'accertamento delle competenze tecniche e per l'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali.

Nel rispetto dei punteggi minimi sopra indicati, risulta idonea la prova orale che ottiene un punteggio complessivo non inferiore a 70/100 (settanta/centesimi).

La Commissione stabilisce di fissare il tempo complessivo a disposizione per lo svolgimento della prova orale in circa 1 ora per ciascun candidato.

La Commissione stabilisce inoltre che l'idoneità sarà conseguita dal candidato che avrà ottenuto un punteggio finale determinato dalla somma dei voti conseguiti nelle prove d'esame di almeno punti 140 (centoquaranta) su 200 (duecento), purché non inferiore:

- a punti 70 (settanta) su 100 (cento) nella valutazione della prova scritta,
- a punti 70 (settanta) su 100 (cento) nella valutazione della prova orale.

- omissis -

La Commissione procede quindi, ai sensi del comma 3 dell'art. 36 del Regolamento organico del personale, a fissare i criteri di massima da seguire nella valutazione degli elaborati della prova scritta.

Accertamento delle competenze tecniche:

- la parte della prova scritta a contenuto teorico volta all'accertamento delle competenze tecniche sarà composta da n. 3 quesiti a risposta sintetica;
- i candidati sono invitati a trattare tutti i quesiti;
- viene attribuito un voto in sessantesimi a ogni singola risposta ed è espresso dai commissari all'unanimità;
- il punteggio finale sarà dato dalla media aritmetica dei voti attribuiti alle risposte;
- particolare attenzione sarà data al modo in cui sono stati affrontati e sviluppati sinteticamente ma con completezza i temi, i contenuti essenziali e pertinenti riferiti alla prova estratta;
- ogni risposta verrà valutata secondo i sottoelencati punteggi:

FASCE DI PUNTEGGIO	motivazione
Da 0 a 29,99	risposta priva degli elementi minimi per la sua valutazione, fuori argomento o con gravi errori
Da 30 a 35,99	risposta che denota evidenti lacune o errori e/o un alto livello di confusione nella conoscenza della materia e/o elementi insufficienti
Da 36 a 41,99	risposta che affronta gli argomenti con elementi positivi ed adeguati ma in modo superficiale con minimo sviluppo degli argomenti; prova da sufficiente a più che sufficiente
Da 42 a 47,99	risposta con trattazione degli argomenti pertinente, non esaustiva, senza particolari approfondimenti ed esposizione abbastanza chiara; prova da discreta a più che discreta
Da 48 a 53,99	risposta dalla quale si rileva un inquadramento della materia con alcuni spunti di analisi interessanti e/o approfondimento degli aspetti trattati; esposizione chiara; prova da più che discreta a quasi buona
Da 54 a 59,99	risposta che denota un buon inquadramento e un buon sviluppo degli argomenti trattati con pertinente analisi personale e una buona esposizione; prova da buona a quasi ottima

60	risposta che evidenzia un ottimo inquadramento degli argomenti proposti, contenuti chiari e completi affrontati con approfondimento critico, esposizione esaustiva; prova ottima
----	--

Accertamento delle competenze comportamentali e trasversali:

- la parte della prova scritta volta all'accertamento delle competenze trasversali prevede l'applicazione della metodologia dell'assessment center e in particolare l'utilizzo dei seguenti strumenti: in-basket e caso gestionale. Per lo strumento in-basket si stabiliscono punti 25 su 40; per lo strumento caso gestionale si stabiliscono punti 15 su 40;
- il punteggio finale, espresso in quarantesimi, sarà dato dalla somma aritmetica dei punteggi ottenuti;
- le risposte verranno valutate secondo criteri che saranno definiti prima dello svolgimento della prova con predisposizione di apposita matrice e griglia di correzione.

- omissis -



COMUNE DI ROVERETO

(Provincia di Trento)

**COMMISSIONE GIUDICATRICE CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA
COPERTURA DI N. 1 POSTO VACANTE DI DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
E RISORSE UMANE**

VERBALE N. 2 (B)

16 giugno 2025

- omissis -

Per quanto riguarda la fissazione dei criteri e delle modalità di valutazione della prova scritta volta all'accertamento del possesso delle competenze comportamentali e trasversali si fa presente che nel primo verbale si è stabilito di riservare allo strumento in-basket punti 25 su 40 e allo strumento caso gestionale punti 15 su 40. Il punteggio finale, espresso in quarantesimi, sarà dato dalla somma aritmetica dei punteggi ottenuti.

Per quanto riguarda i criteri di massima e le modalità di valutazione volti all'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali, la Commissione fissa gli stessi secondo quanto riportato nei documenti allegati al presente verbale (**matrice e griglia di correzione – Allegato 2**).

- omissis -

Allegato n. 2 (matrice e griglia di correzione)

Comune di ROVERETO matrice competenze

DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

COMPETENZE	In basket	Caso gestionale
<u>Problem solving</u>	X	X
<u>Visione strategica</u>	X	
<u>Gestione sviluppo collaboratori</u>		X
<u>Gestione processi</u>	X	
<u>Gestione relazioni interne/esterne</u>	X	X
<u>Negoziazione</u>		X
<u>Tenuta emotiva</u>	X	X

PROBLEM SOLVING

1-2	Presenta un'analisi della situazione limitata ad alcuni elementi e propone soluzioni semplici. Scarsa capacità di individuare le priorità
3	Presenta una discreta capacità di analisi della problematica ma le soluzioni proposte appaiono o affrettate o poco articolate
4-5	E' capace di effettuare una articolata analisi del problema, individua le priorità, raccoglie informazioni per comprendere meglio la situazione, individua e propone soluzioni innovative e coerenti con il contesto di riferimento

VISIONE STRATEGICA

1-2	Mostra scarsa capacità di visione d'insieme, di cogliere i legami fra le parti di un problema o di una situazione e di ipotizzare gli impatti delle proprie scelte nel medio e lungo termine. Mette in atto azioni sempre orientate alla reattività e alla soluzione di problemi immediati senza una chiara visione prospettica
3	Mostra discreta capacità di collegare elementi della situazione o del problema e di avere visione d'insieme. Delinea obiettivi orientati al medio termine mostrando una discreta visione prospettica
4-5	Mostra elevata capacità di pensare "largo" e in modo complesso, integrando elementi che influenzano il contesto e relazioni fra le parti. Mette in atto soluzioni orientate al medio e lungo termine con una chiara visione prospettica.

CAPACITA' DI SVILUPPO DEI COLLABORATORI

1-2	Sembra mancare una concreta visione gestionale delle risorse umane a disposizione. Guida in modo prevalentemente gerarchico senza cercare di comunicare ed illustrare il significato delle scelte effettuate e senza porre attenzione allo sviluppo delle risorse del team
3	Appare abbastanza capace di gestire e motivare le risorse umane affidate. Sa spesso delegare attività in ottica di sviluppo e fornire feedback sull'attività svolta
4-5	Definisce e comunica obiettivi chiari e stimola il coinvolgimento individuale e collettivo su di essi, utilizzando concetti e strumenti di delega, e mostrando attenzione al clima interno. Fornisce feedback finalizzati allo sviluppo delle competenze individuali e di squadra.

CAPACITA' DI GESTIONE DEI PROCESSI

1-2	Mostra scarsa capacità di organizzare le attività e di individuare le priorità. Si focalizza solo su alcuni problemi perdendo la visione sul risultato complessivo finale. Non gestisce adeguatamente le risorse che ha a disposizione. (utilizzo e monitoraggio)
3	Mostra capacità di organizzare dati ed attività con discreta capacità di individuare le priorità. Programma e monitora l'utilizzo delle risorse assegnate; talvolta perde di vista i vincoli e gli obiettivi da perseguire
4-5	Organizza e struttura in modo chiaro ed efficace la propria e altrui attività, attua azioni di monitoraggio del lavoro. Individua le priorità rispettando i vincoli e gli obiettivi da perseguire.

GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE/ ESTERNE

1-2	Appare fortemente centrato sulle attività della sua area e scarsamente capace di utilizzare le reti formali ed informali dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi prefissati (anche di cambiamento)
3	Capacità di utilizzo delle reti formali/informali degli interlocutori interni ed esterni all'organizzazione. Capacità di coglierne le esigenze per mantenere relazioni positive orientate alla fiducia e alla collaborazione
4-5	Capacità di sviluppare, coordinare e gestire reti funzionali all'attuazione degli indirizzi strategici. Capacità di influenzare positivamente il comportamento degli altri diventando il punto di riferimento al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati (anche di cambiamento)

NEGOZIAZIONE

1-2	Tende ad eludere il conflitto e a non farsi carico delle situazioni difficili e a cercare forme di mediazione per comporre diversità di posizione.
3	Appare spesso in grado di gestire reti di relazioni complesse e di comunicare in modo chiaro con interlocutori di natura diversa e di comporre divergenze e disaccordi fra interlocutori.
4-5	Appare capace di ascolto ed empatia. Sa comprendere le posizioni dei diversi interlocutori e comporre le divergenze di opinione cercando un accordo o un soluzione condivisa

TENUTA EMOTIVA

1-2	In situazioni di tensione tende a perdere lucidità ed efficacia nello svolgimento delle proprie attività
3	Mostra una discreta capacità di gestire le proprie emozioni in situazioni di difficoltà o situazioni incerte o sfidanti.
4-5	Sa affrontare situazioni incerte o sfidanti mantenendo la calma e la lucidità. Comprende l'impatto delle proprie emozioni sulle relazioni e sullo svolgimento delle attività



Comune
di Rovereto



Procedura selettiva per copertura di un posto per DIRIGENTE DEL SERVIZIO
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Data: _____

Nome

candidato: _____

GRIGLIA CORREZIONE

PROVA IN BASKET

PROBLEMI INDIVIDUATI	.../5
-----------------------------	--------------

Soluzione dei problemi	.../5
Visone strategica	.../5
Gestione dei processi	.../5
Gestione delle relazioni interne/esterne	.../5
Tenuta emotiva	.../5
TOT	.../25

TOTALE PUNTEGGIO PROVA IN BASKET:/

Griglia correzione PROVA GESTIONALE**DOMANDA 1: ANALISI**

capacità di analisi quantitativa e dei dati e dei contesti/5
---	---------------

DOMANDA 2: DIAGNOSI

visione sistemica e qualità della diagnosi/5
---	---------------

DOMANDA 3: STRATEGIA AZIONE

visione a lungo termine, capacità previsionali, abilità relazionali, efficacia nel ruolo gestionale/5
--	---------------

TOTALE PUNTEGGIO PROVA GESTIONALE :/15



COMUNE DI ROVERETO

(Provincia di Trento)

**COMMISSIONE GIUDICATRICE CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA
COPERTURA DI N. 1 POSTO VACANTE DI DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
E RISORSE UMANE**

VERBALE N. 4

23 giugno 2025

- omissis -

La Commissione procede quindi, ai sensi del comma 3 dell'art. 36 del Regolamento organico del personale e come stabilito nel primo verbale, a fissare i criteri di massima da seguire nella valutazione della prova orale.

Accertamento delle conoscenze professionali teoriche, pratiche:

- la parte della prova orale volta all'accertamento delle conoscenze professionali teoriche e pratiche sarà composta da n. 3 domande, sulle materie previste dal bando, che i candidati dovranno estrarre da appositi contenitori;
- viene attribuito un voto in sessantesimi a ogni singola risposta ed è espresso dai commissari all'unanimità;
- il punteggio finale sarà dato dalla media aritmetica dei voti attribuiti alle risposte;
- risulterà idoneo il candidato che ottiene un punteggio non inferiore a punti 42 su 60;
- il punteggio sarà graduato tenendo conto anche della capacità espositiva e di linguaggio;
- ogni risposta verrà valutata secondo i sottoelencati punteggi:

FASCE DI PUNTEGGIO	motivazione
Da 0 a 29,99	risposta priva degli elementi minimi per la sua valutazione, fuori argomento o con gravi errori
Da 30 a 35,99	risposta che denota evidenti lacune o errori e/o un alto livello di confusione nella conoscenza della materia e/o elementi insufficienti
Da 36 a 41,99	risposta che affronta gli argomenti con elementi positivi ed adeguati ma in modo superficiale con minimo sviluppo degli argomenti; prova da sufficiente a più che sufficiente
Da 42 a 47,99	risposta con trattazione degli argomenti pertinente, non esaustiva, senza particolari approfondimenti ed esposizione abbastanza chiara; prova da discreta a più che discreta
Da 48 a 53,99	risposta dalla quale si rileva un inquadramento della materia con alcuni spunti di analisi interessanti e/o approfondimento degli aspetti trattati; esposizione chiara; prova da più che discreta a quasi buona
Da 54 a 59,99	risposta che denota un buon inquadramento e un buon sviluppo degli argomenti trattati con pertinente analisi personale e una buona esposizione; prova da buona a quasi ottima
60	risposta che evidenzia un ottimo inquadramento degli argomenti proposti, contenuti chiari e completi affrontati con approfondimento critico, esposizione esaustiva; prova ottima

La Commissione stabilisce che la **conoscenza della lingua inglese** sarà accertata al termine della domande volte all'accertamento delle conoscenze professionali teoriche e pratiche. Il membro esperto aggiunto per l'accertamento della lingua non assegnerà alcun punteggio ma attesterà la conoscenza oppure la non conoscenza della lingua inglese.

Accertamento delle competenze comportamentali e trasversali:

- la parte della prova orale volta all'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali prevede l'applicazione della metodologia dell'assessment center e in particolare l'utilizzo delle domande manageriali/gestionali e del role playing;
- la parte della prova che prevede l'utilizzo delle domande manageriali e gestionali sarà composta da n. 3 domande che i candidati dovranno estrarre da appositi contenitori;

- per lo strumento domande manageriali /gestionali si stabiliscono punti 18 su 40;
- la parte della prova che prevede l'utilizzo del role playing prevede la somministrazione del medesimo caso a tutti i candidati (medesimo caso della prova scritta con lievi variazioni) per poter effettuare una valutazione comparativa oggettiva tra i candidati medesimi;
- per lo strumento role playing si stabiliscono punti 22 su 40;
- il punteggio finale per la parte relativa all'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali, espresso in quarantesimi, sarà dato dalla somma aritmetica dei punteggi ottenuti per i due strumenti;
- risulterà idoneo il candidato che ottiene un punteggio non inferiore a punti 28 su 40.

La Commissione definisce quindi la matrice e la griglia di valutazione della parte relativa all'accertamento delle competenze comportamentali e trasversali, allegate al presente verbale quali parti integranti ed essenziali (**vedi matrice e griglia di correzione Allegato n. 6**).

- *omissis* -



Allegato n. 6 (matrice)

Comune di ROVERETO schema competenze

DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

COMPETENZE	Intervista comportamentale e motivazionale ORALE
<u>Problem solving</u>	X
<u>Visione strategica</u>	X
<u>Gestione sviluppo collaboratori</u>	X
<u>Gestione processi</u>	
<u>Gestione relazioni interne/esterne</u>	
<u>Negoziare</u>	X
<u>Tenuta emotiva</u>	X

PROBLEM SOLVING

1-2	Presenta un'analisi della situazione limitata ad alcuni elementi e propone soluzioni semplici. Scarsa capacità di individuare le priorità
3	Presenta una discreta capacità di analisi della problematica ma le soluzioni proposte appaiono o affrettate o poco articolate
4-5	E' capace di effettuare una articolata analisi del problema, individua le priorità, raccoglie informazioni per comprendere meglio la situazione, individua e propone soluzioni innovative e coerenti con il contesto di riferimento

VISIONE STRATEGICA

1-2	Mostra scarsa capacità di visione d'insieme, di cogliere i legami fra le parti di un problema o di una situazione e di ipotizzare gli impatti delle proprie scelte nel medio e lungo termine. Mette in atto azioni sempre orientate alla reattività e alla soluzione di problemi immediati senza una chiara visione prospettica
3	Mostra discreta capacità di collegare elementi della situazione o del problema e di avere visione d'insieme. Delinea obiettivi orientati al medio termine mostrando una discreta visione prospettica
4-5	Mostra elevata capacità di pensare "largo" e in modo complesso, integrando elementi che influenzano il contesto e relazioni fra le parti. Mette in atto soluzioni orientate al medio e lungo termine con una chiara visione prospettica.

CAPACITA' DI SVILUPPO DEI COLLABORATORI

1-2	Sembra mancare una concreta visione gestionale delle risorse umane a disposizione. Guida in modo prevalentemente gerarchico senza cercare di comunicare ed illustrare il significato delle scelte effettuate e senza porre attenzione allo sviluppo delle risorse del team
3	Appare abbastanza capace di gestire e motivare le risorse umane affidate. Sa spesso delegare attività in ottica di sviluppo e fornire feedback sull'attività svolta
4-5	Definisce e comunica obiettivi chiari e stimola il coinvolgimento individuale e collettivo su di essi, utilizzando concetti e strumenti di delega, e mostrando attenzione al clima interno. Fornisce feedback finalizzati allo sviluppo delle competenze individuali e di squadra.

CAPACITA' DI GESTIONE DEI PROCESSI

1-2	Mostra scarsa capacità di organizzare le attività e di individuare le priorità. Si focalizza solo su alcuni problemi perdendo la visione sul risultato complessivo finale. Non gestisce adeguatamente le risorse che ha a disposizione. (utilizzo e monitoraggio)
3	Mostra capacità di organizzare dati ed attività con discreta capacità di individuare le priorità. Programma e monitora l'utilizzo delle risorse assegnate; talvolta perde di vista i vincoli e gli obiettivi da perseguire
4-5	Organizza e struttura in modo chiaro ed efficace la propria e altrui attività, attua azioni di monitoraggio del lavoro. Individua le priorità rispettando i vincoli e gli obiettivi da perseguire.

GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE/ ESTERNE

1-2	Appare fortemente centrato sulle attività della sua area e scarsamente capace di utilizzare le reti formali ed informali dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi prefissati (anche di cambiamento)
3	Capacità di utilizzo delle reti formali/informali degli interlocutori interni ed esterni all'organizzazione. Capacità di coglierne le esigenze per mantenere relazioni positive orientate alla fiducia e alla collaborazione
4-5	Capacità di sviluppare, coordinare e gestire reti funzionali all'attuazione degli indirizzi strategici. Capacità di influenzare positivamente il comportamento degli altri diventando il punto di riferimento al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati (anche di cambiamento)

NEGOZIAZIONE

1-2	Tende ad eludere il conflitto e a non farsi carico delle situazioni difficili e a cercare forme di mediazione per comporre diversità di posizione.
3	Appare spesso in grado di gestire reti di relazioni complesse e di comunicare in modo chiaro con interlocutori di natura diversa e di comporre divergenze e disaccordi fra interlocutori.
4-5	Appare capace di ascolto ed empatia. Sa comprendere le posizioni dei diversi interlocutori e comporre le divergenze di opinione cercando un accordo o un soluzione condivisa

TENUTA EMOTIVA

1-2	In situazioni di tensione tende a perdere lucidità ed efficacia nello svolgimento delle proprie attività
3	Mostra una discreta capacità di gestire le proprie emozioni in situazioni di difficoltà o situazioni incerte o sfidanti.
4-5	Sa affrontare situazioni incerte o sfidanti mantenendo la calma e la lucidità. Comprende l'impatto delle proprie emozioni sulle relazioni e sullo svolgimento delle attività

PROVA ORALE

COLLOQUIO:

Difficoltà in Comune

1-2	Approccio eccessivamente direttivo nella conduzione del colloquio, nel quale assume una posizione rigida atta ad affermare la propria autorità piuttosto che a comprendere la situazione
-----	--



	complessiva. Non tenta di recuperare e motivare il collaboratore, cercando di proporre soluzioni di natura gestionale. Si mostra in difficoltà nel sostenere il dialogo e a gestire la situazione relazionale. Si rilevano evidenti segnali di ansia nel padroneggiare la situazione.
3	Si concentra su alcuni elementi problematici del caso riuscendo parzialmente a relazionarsi e a porsi in discussione rispetto a quanto argomentato dal collaboratore. Riesce a recuperare solo parzialmente il collaboratore e non individua strategie alternative di gestione delle risorse oltre a quelli proposti.
4-5	Mostra un approccio orientato a valorizzare la risorsa e al suo contributo considerando sia gli elementi oggettivi della vicenda sia la dimensione soggettiva. Assume la responsabilità della vicenda e mostra di costruire un piano di azione fatto di elementi concreti utile a recuperare elementi gestionali.



Comune
di Rovereto



Allegato 6 (griglia)

Procedura selettiva per copertura di un posto per DIRIGENTE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Schema punteggi

PROVA orale domande manageriali e gestionali 18/40 (6 punti a domanda)

Candidato/a	Domanda 1	Domanda 2	Domanda 3	TOTALE Commenti	E
Candidato n. 1					
Candidato n. 2					
Candidato n. 3					
Candidato n. 4					

Criteria

- chiarezza espositiva (dal generale al particolare)
- ampiezza dell'argomentazione
- profondità dell'argomentazione
- grado di conoscenza della tematica
- capacità di effettuare collegamenti fra parti
- collegamento con esperienze concrete come esemplificazione

PROVA orale Role playing 22/40

	Candidato n. 1	Candidato n. 2	Candidato n. 3	Candidato n. 4
PROBLEM SOLVING 4 PUNTI				
VISIONE STRATEGICA 5 PUNTI				
GESTIONE E SVILUPPO COLLABORATORI 5 PUNTI				
NEGOZIAZIONE 4 PUNTI				
CAPACITA' COMUNICATIVA E DI ASCOLTO ATTIVO E TENUTA EMOTIVA 4 PUNTI				
TOTALE				