



COMUNE DI CESENA  
SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE  
P.zza del Popolo 10 TEL. 0547356307.  
47521 CESENA FAX. 0547356446

---

**AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA, PER SOLI ESAMI, DI CANDIDATI PER LA STIPULAZIONE DI N. 3 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO, DI CUI DUE PRESSO IL COMUNE DI CESENA ED UNO PRESSO L'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI FORLI'-CESENA**

**CRITERI DI VALUTAZIONE**

(d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016)

La selezione, essendosi tenuta la prova pre-selettiva di cui all'art. 9 "Selezione" - Pre-selezione dell'avviso PGN 21539/12 del 13/02/2020, è stata svolta, come specificato nel medesimo avviso, sulla base: di un colloquio tendente a verificare il possesso delle competenze tecniche e trasversali richieste dalla posizione di lavoro e riportate all'art. 2 "COMPETENZE INIZIALI RICHIESTE AI CANDIDATI" dell'avviso sopra richiamato, nonché sulla base dei criteri di seguito specificati:

completezza nell'esposizione	Intesa come capacità di individuare gli aspetti centrali del tema, il livello di approfondimento delle risposte e la capacità di inserire autonomamente il tema richiesto nella domanda, nel contesto più generale dell'ambito di riferimento.
correttezza nell'esposizione	Intesa come capacità di sviluppare gli aspetti centrali del tema senza errori od imprecisioni.
chiarezza nell'esposizione	Intesa come capacità di costruire il discorso in modo chiaro e sintetico e di esporlo con modalità adeguate.

La Commissione come stabilito nel verbale di insediamento, avendo a disposizione 60 punti complessivi massimi per la valutazione dei candidati, stabilisce di attribuire un peso equivalente alle competenze tecniche ed a quelle trasversali, secondo quanto previsto all'art. 2 del bando di concorso. Conseguentemente il punteggio massimo di 60 (art. 9 del bando) viene definito come segue:

- competenze tecniche: max 30 punti;
- competenze trasversali: max 30 punti;

Le competenze trasversali sono valutate sia nel corso del colloquio di gruppo che nei successivi colloqui individuali, mentre le competenze tecniche sono valutate nel colloquio individuale.

Il colloquio di gruppo consiste nella discussione e la risoluzione di un problema di carattere organizzativo/gestionale, predisposto e redatto dalla Dott.ssa Claudia Righetti, psicologa del lavoro membro aggiunto della Commissione Giudicatrice, e condiviso con gli altri membri della Commissione. A seguire la Dott. Righetti utilizza la metodologia degli "Story Cube", trattasi di un set di dadi che presentano, su ognuna della 6 facce, sei simboli astratti. Il candidato sceglie uno tra i 9 dati forniti dalla commissione, con un criterio libero, e lo lancia sul tavolo, osservando poi la faccia che rimane in superficie. Una volta definito il simbolo, al

candidato viene chiesto di raccontare, attraverso una sua libera interpretazione, come e se quel simbolo si colleghi alla sua storia personale/professionale e perché.

Durante il colloquio di gruppo le competenze trasversali sono state valutate con riferimento ai seguenti aspetti: capacità di cooperare, capacità di stabilire e mantenere relazioni interpersonali, capacità di risolvere controversie e negoziare, capacità di organizzare, pianificare e dare priorità al lavoro e capacità di gestire l'imprevisto e risolvere problemi.

La psicologa, durante il colloquio individuale, effettua la valutazione delle competenze trasversali e attitudinali. Il colloquio si svolge secondo uno schema semi-strutturato, con uno scambio verbale in una situazione dinamica di interazione col candidato che ha permesso lo svilupparsi di un processo di conoscenza dei principali aspetti attitudinali richiesti, secondo uno stile "informale", consultivo-collaborativo o partecipativo non coincidente con il classico schema della domanda tecnica-risposta specialistica.

Le competenze trasversali sono valutate in base ad una scala di punteggio da 1 a 5, con riferimento ai seguenti aspetti, in declinazione a quanto previsto nel bando di concorso (art. 2 competenze trasversali/requisiti attitudinali):

- a) abilità relazionali – impatto comunicativo (uso corretto dei registri comunicativi, fluidità verbale e disinvoltura relazionale)
- b) motivazione: coerenza delle motivazioni espressa dal candidato rispetto alla posizione/ruolo in oggetto e al contesto organizzativo (chiarezza e capacità di espressione delle stesse)
- c) accesso introspettivo/consapevolezza di sé (capacità di descrizione di sé)
- d) team work (lavoro di gruppo)
- e) problem solving (capacità di analisi e sintesi, apertura mentale. Capacità di valorizzare prospettive e punti di vista altrui)
- f) autocontrollo, gestione stress, situazione valutativa

L'accertamento della conoscenza della lingua inglese si svolge con la lettura e la traduzione di una parte del testo depositato agli atti del concorso.

L'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse è stata effettuata attraverso domande dirette a conoscere l'utilizzo delle stesse da parte dei candidati

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

(Dott.ssa Stefania Tagliabue)

Cesena, 25/06/2020

Sottoscritto digitalmente da  
TAGLIABUE STEFANIA