

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N. 13 POSTI PER  
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE – COMUNE DI BRESCIA**

<b>AREA COMPETENZA</b>	<b>DEFINIZIONE</b>	<b>INDICATORI di comportamento</b>	<b>VALUTAZIONE COMPETENZA</b>
<b>CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO</b>	<b>SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	<p>✓ Anche davanti a problematiche complesse, si focalizza sugli elementi rilevanti e sulle potenziali conseguenze.</p> <p>✓ Approfondisce l'analisi raccogliendo in modo sistematico dati e informazioni necessari, valutandone qualità e completezza.</p> <p>✓ Nell'analisi del problema prende in considerazione diverse fonti di dati o informazioni.</p> <p>✓ Propone tempestivamente soluzioni efficaci e potenzialmente innovative, coerenti con il contesto di riferimento.</p>	<b>X/2</b>
<b>AREA COMPETENZA</b>	<b>DEFINIZIONE</b>	<b>INDICATORI di comportamento</b>	<b>VALUTAZIONE COMPETENZA</b>
<b>INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO</b>	<b>COMUNICAZIONE</b>	<p>✓ Esprime concetti complessi in modo chiaro e utilizzando uno stile di comunicazione efficace e credibile.</p> <p>✓ Argomenta in modo convincente orientando gli interlocutori verso il risultato, evidenziando i punti di forza delle proprie opinioni.</p> <p>✓ Adatta il linguaggio e lo stile di comunicazione verbale e non verbale tenendo conto del contesto, degli interlocutori e degli obiettivi dell'interazione.</p> <p>✓ Verifica sistematicamente che la comunicazione sia chiara per entrambe le parti per evitare fraintendimenti.</p>	<b>X/2</b>

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N. 13 POSTI PER  
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE – COMUNE DI BRESCIA**

<b>AREA COMPETENZA</b>	<b>DEFINIZIONE</b>	<b>INDICATORI di comportamento</b>	<b>VALUTAZIONE COMPETENZA</b>
<b>REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO</b>	<p align="center"><b>AFFIDABILITÀ'</b></p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Assume un comportamento coerente con le regole e i valori dell'ente, fungendo da modello per gli altri.</li> <li>✓ Si assume la responsabilità del lavoro proprio e degli altri, anche in caso di errori.</li> <li>✓ Opera in modo coerente e responsabile guadagnandosi la fiducia degli interlocutori.</li> <li>✓ Garantisce lo svolgimento delle attività proprie e altrui nei tempi previsti, per tener fede agli impegni presi.</li> </ul>	<b>X/2</b>
<b>AREA COMPETENZA</b>	<b>DEFINIZIONE</b>	<b>INDICATORI di comportamento</b>	<b>VALUTAZIONE COMPETENZA</b>
<b>GESTIRE LE RISORSE PUBBLICHE</b>	<p align="center"><b>GESTIONE DEI PROCESSI</b></p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pianifica i processi di lavoro sulla base delle strategie dell'ente di medio-lungo periodo.</li> <li>✓ Organizza i processi di lavoro tenendo conto di vincoli, opportunità e possibili imprevisti nel contesto.</li> <li>✓ Rimodula piani e programmi di lavoro in funzione delle mutate condizioni del contesto.</li> <li>✓ Monitora costantemente e in modo strutturato i processi ed il contesto così da anticipare eventuali criticità.</li> </ul>	<b>X/2</b>

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N. 13 POSTI PER  
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE – COMUNE DI BRESCIA**

<b>Il livello della competenza trasversale posseduta può essere:</b>	<b>Punteggi associati su scala Likert a 4 gradi</b>
• NID = competenza non idonea (competenza inadeguata al ruolo);	<b>massimo 0.50</b>
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	<b>massimo 1</b>
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo);	<b>massimo 1.50</b>
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo).	<b>massimo 2</b>

Si precisa che:

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