

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

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO	SOLUZIONE DEI PROBLEMI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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
	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	COMUNICAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Esprime concetti complessi in modo chiaro e utilizzando uno stile di comunicazione efficace e credibile. ✓ Argomenta in modo convincente orientando gli interlocutori verso il risultato, evidenziando i punti di forza delle proprie opinioni. ✓ Adatta il linguaggio e lo stile di comunicazione verbale e non verbale tenendo conto del contesto, degli interlocutori e degli obiettivi dell'interazione. ✓ Verifica sistematicamente che la comunicazione sia chiara per entrambe le parti per evitare fraintendimenti. 	X/2
	Capacità di comunicare in modo chiaro ed efficace, adattando lo stile ai diversi contesti ed interlocutori; ascoltare e coinvolgere l'interlocutore.		

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

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO	AFFIDABILITA'	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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
	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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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
	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 – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N. 13 POSTI PER
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE – COMUNE DI BRESCIA**

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 0.50
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	massimo 1
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo);	massimo 1.50
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo).	massimo 2

Si precisa che:

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