

## **COLLOQUIO - DURATA E MODALITA' DI SVOLGIMENTO - DOMANDE E CRITERI DI VALUTAZIONE**

Il colloquio è finalizzato all'accertamento delle competenze professionali acquisite ed è, inoltre, finalizzato a valutare la capacità di contestualizzazione delle conoscenze possedute.

In relazione ai criteri di massima da seguire per la valutazione del colloquio, la Commissione decide di attenersi, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento e delle disposizioni del bando di selezione ai criteri generali e specifici che seguono per la valutazione del colloquio dei candidati:

### **1) CRITERI GENERALI**

- a) accertamento di un sufficiente livello di conoscenze nelle discipline oggetto del colloquio;
- b) accertamento di una sufficiente capacità di esposizione e di sviluppo logico del pensiero;
- c) accertamento, anche attraverso le osservazioni espresse dal candidato sulle singole discipline e delle sue attitudini a esprimersi in maniera chiara e sintetica e ad argomentare in modo persuasivo il proprio punto di vista;
- d) accertamento, attraverso la valutazione complessiva del candidato, della sua preparazione nella globalità delle materie, della sua maturità e della sua attitudine a svolgere l'attività per cui si concorre.

### **2) CRITERI SPECIFICI**

Il colloquio è volto inoltre in particolare a valutare sia le competenze tecniche del candidato sia le sue capacità attitudinali, con l'obiettivo di accertare l'idoneità per il profilo professionale messo a bando.

I criteri specifici di valutazione sono i seguenti:

#### **- COMPETENZA TECNICA E CONOSCENZE SPECIFICHE**

Questo criterio valuta la padronanza delle conoscenze tecniche rilevanti per il ruolo e la capacità di applicarle al caso pratico. Viene apprezzata la corretta individuazione e applicazione delle normative, delle procedure e delle best practices, con particolare riferimento alla risoluzione delle problematiche proposte.

#### **- CAPACITÀ ATTITUDINALI**

Questo criterio valuta le competenze trasversali, così come descritte al Livello 2 del DM del Ministro Zangrillo del 28 giugno 2023 "Competenze trasversali Personale non Dirigenziale".

Nello specifico il Livello 2 è pensato per ruoli in cui, sempre rispetto all'espressione di quella competenza, ci si attende un contributo di media complessità e autonomia nelle diverse Aree comportamentali.

Il punteggio massimo acquisibile per la prova è di 30 punti. Il punteggio minimo di sufficienza è di 21 punti.

La valutazione del colloquio è espressa in decimi da ciascuno dei membri della commissione, cui seguirà la media delle valutazioni espressa con numero intero e 2 decimali.

La Commissione realizzerà due diversi quesiti da sottoporre ai candidati delle due giornate. I quesiti richiederanno una breve descrizione di una situazione relativa all'attività lavorativa specifica, al fine di approfondire tre diversi aspetti:

- 1) **DIMENSIONE SULLA CONOSCENZA TECNICA:** illustrazione sintetica del contesto di riferimento e delle conoscenze necessarie per gestire la situazione;
- 2) **DIMENSIONE REALIZZATIVA:** quali comportamenti organizzativi mettere in atto;
- 3) **DIMENSIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESPERIENZA:** illustrazione di una situazione analoga durante l'esperienza professionale o conoscenza di una situazione simile.

Poiché il quesito sarà, per ciascuna giornata uguale per ogni candidato, i colloqui si terranno a porte chiuse.

La Commissione potrà formulare domande specifiche, richieste di chiarimenti ed approfondimenti derivanti dalla esposizione del candidato.