UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SAVIO

Settore Personale e Organizzazione
Ufficio Gestione Amministrativa e Selezioni

SELEZIONE PUBBLICA PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N. 3 ASSISTENTI SOCIALI - CAT. D - DI CUI N. 2 PRESSO L'UNIONE VALLE DEL SAVIO E N. 1 PRESSO IL COMUNE DI FORLÌ

CRITERI DI VALUTAZIONE

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

Considerato che l'art. 10 del D.L. n. 44 del 01.04.2021 ha introdotto nuove misure urgenti di semplificazione delle procedure concorsuali ed, in particolare, per le procedure concorsuali i cui bandi sono già stati pubblicati alla data di entrata in vigore del D.L., che le pubbliche amministrazioni possano prevedere l'**espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale.**
Visto che nell'avviso di selezione (pgn. 4883/12) all'art. 12 erano programmate due prove scritte ed una prova orale, alla luce di quanto introdotto dalla normativa sopra indicata, la Commissione, stabilisce, in occasione del suo insediamento, che la selezione si svolga attraverso **una sola prova scritta, che potrà avere la durata massima di un'ora, ed una prova orale.**

La prova scritta, consiste nella risposta a numero tre domande aperte con uno spazio predefinito di pagine per ogni risposta, vertenti sulle competenze richieste dal ruolo (competenze tecniche di base e conoscenze specialistiche di cui all'art. 2 dell'avviso di selezione prot. n. 4883/21);

La prova orale consiste in un colloquio avente ad oggetto le competenze richieste dal'art. 2 dell'avviso di selezione. Al fine della valutazione delle competenze trasversali, la Commissione è integrata con un esperto in selezione del personale.

La Commissione, con riferimento alla prove scritte, decide di esprimere il punteggio in ragione delle valutazioni unanimemente condivise, tenendo in considerazione, in attuazione di quanto previsto dall'avviso di selezione, i seguenti criteri:

completezza nell'esposizione	Intesa come capacità di individuare gli aspetti centrali del tema, e di sviluppare le tematiche secondo ordinate sequenze logiche, espresse in forma sintetica.
pertinenza nell'esposizione	Intesa come capacità di sviluppare gli aspetti centrali del tema senza errori od imprecisioni, con richiamo agli appropriati riferimenti normativi.
livello di approfondimento	Intesa come capacità di curare il livello di approfondimento delle risposte e di inserire autonomamente il tema stesso nel contesto più generale dell'ambito di riferimento.
capacità di sintesi	Intesa come capacità di esprimere i concetti fondamentali andando a cogliere il focus dell'argomento richiesto, distinguendo ciò che ha rilievo da ciò che non lo ha

Riguardo la prova scritta si precisa che hanno conseguito l'ammissione al colloquio solo i candidati che hanno riportato una valutazione minima di 21/30.

La prova orale è finalizzata alla valutazione sia delle competenze tecniche di base, sia tecniche specialistiche, sia comportamentali richieste dal ruolo, quindi la Commissione stabilisce, riguardo le competenze tecniche, di procedere al colloquio individuando due domande sulle quali impostare la prova ed esprimere la valutazione finale.
Una domanda riferita alle conoscenze specialistiche, suddivise in 5 gruppi:
metodi, tecniche e strumenti del servizio sociale
legislazione sociale e socio-sanitaria
il codice deontologico ed etica professionale
riguardo politiche sociali e misure nazionali o regionali
riguardo elementi di sociologia, psicologia e sistemi di welfare.
Una domanda riguardo le competenze tecniche di base indicate all'art. 2 dell'avviso di selezione.

La Commissione, con riferimento alla prove orali, decide di esprimere il punteggio in ragione delle valutazioni unanimemente condivise, tenendo in considerazione, in attuazione di quanto previsto dall'avviso di selezione, i seguenti criteri:

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.

Riguardo le competenze comportamentali l'esperta in selezione del personale, compila per ogni candidato una scheda, secondo una griglia di valutazione distinta in:
area emozionale: gestione dello stress, gestione conflitti/insuccessi, pensiero critico
area innovativa: flessibilità, apertura al nuovo, adattabilità
area relazionale: lavoro di squadra, negoziazione, efficacia comunicativa
ad ogni area verrà attribuita una valutazione "alta" (ampiamente rispondente agli standard richiesti dal ruolo), "media (rispondente agli standard richiesti dal ruolo) , "bassa" (poco rispondente agli standard richiesti dal ruolo).

Il colloquio si svolge secondo uno schema semi-strutturato, con uno scambio verbale in una situazione dinamica di interazione col candidato che permetta 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.

La Commissione, avendo a disposizione un punteggio di 30 punti, stabilisce di attribuire un peso equivalente ad ogni domanda riferita alle competenze tecniche ed a quelle trasversali. Conseguentemente il punteggio massimo di 30 (art. 9 del bando) viene definito come segue:

- competenza tecniche: max 10 punti per ogni domanda;
- competenze comportamentali : max 10 punti;

Le competenze comportamentali sono valutate, distinte per le tre aree sopra indicate, e poi con una valutazione finale, in base al seguente di punteggio:
6 punti, poco rispondente agli standard richiesti dal ruolo
7 punti, rispondente agli standard richiesti dal ruolo
10 punti, ampiamente rispondente agli standard richiesti dal ruolo.
con riferimento ai seguenti aspetti, in declinazione a quanto previsto nel bando di concorso (art. 2 competenze trasversali/ requisiti attitudinali):

a) flessibilità, intesa come capacità di adattare la propria azione mantenendo un atteggiamento positivo e costruttivo, nelle diverse situazioni anche in situazioni impreviste;
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 delle conoscenze di informatica si svolge attraverso un test composto da due domande. Per ogni domanda sono definite tre possibili risposte di cui solo una esatta.
L'accertamento della conoscenza della lingua inglese si svolge attraverso la lettura e la traduzione di un breve testo in lingua inglese selezionato dalla Commissione.
Riguardo le competenze informatiche e di inglese, considerato che per il profilo della presente selezione non sono richieste competenze specifiche in questi ambiti, la Commissione stabilisce di esprimere solo una valutazione di adeguatezza o di non adeguatezza.

Hanno ottenuto l'idoneità e sono stati collocati in graduatoria il candidato che hanno ottenuto nel colloquio una valutazione pari o superiore a 21/30.