

AVVISO PUBBLICO PER IL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, EX ART. 110 C.1 DEL D.LGS. 267/2000, A TEMPO DETERMINATO E PIENO NELL'AMBITO DEI SERVIZI SOCIALI

CRITERI DI VALUTAZIONE

(d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016 e dalla legge 160/2019)

Considerato l'art. 10 dell'avviso di selezione (prot. n. 48125/21) che prevede che "Qualora il numero delle domande pervenute sia superiore a 10 (dieci), sarà valutata la possibilità di effettuare una pre-selezione, sulla base della valutazione dei curricula, attraverso la quale saranno individuati i candidati più qualificati aventi un profilo di competenza maggiormente in linea con quanto richiesto dalla posizione da ricoprire e che saranno chiamati al colloquio di selezione" e visto il numero delle domande pervenute (cinque), non è prevista la fase di pre-selezione.

La selezione consiste quindi in un colloquio finalizzato ad una valutazione complessiva del profilo di competenza ed esperienza posseduta rispetto a quanto richiesto per lo svolgimento del ruolo per il quale si effettua la selezione ed ha lo scopo di individuare una rosa di candidati da sottoporre al Presidente dell'Unione, il quale intuitu personae, sceglierà il nominativo da incaricare tra i candidati selezionati.

La Commissione formula, quindi, per l'area minori e famiglia, nr. 4 casi complessi (Gruppo 1). Ogni domanda illustra il caso specifico contestualizzandolo nell'ambito dell'area sopra definita nel quale viene presentata una problematica insorta in relazione al caso in esame. . Ad ogni candidato è chiesto di estrarre a sorte un caso complesso ed esporre le possibili soluzioni e strategie da mettere in atto per affrontare la problematica specifica.

La Commissione formula inoltre 4 domande nell'ambito dell'area povertà (Gruppo 2). Nelle domande viene ipotizzata l'attivazione di servizi e di progetti sul territorio nell'ambito dell'area sopra citata e viene richiesto al candidato di indicare il percorso da seguire per la realizzazione degli stessi.

La Commissione esprime la valutazione in maniera collegiale, seguendo 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	Intesa come capacità di curare il livello di approfondimento delle risposte

approfondimento	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

Per quanto riguarda la verifica delle competenze comportamentali, il dott. Donati al termine del colloquio con ogni singolo candidato, procede con lo svolgimento del colloquio psicoattitudinale, a porte chiuse, secondo uno schema semi-strutturato volto ad indagare il possesso delle competenze di leadership, di lavorare in team e di orientamento agli utenti/clienti, funzionali a ricoprire il ruolo previsto dall'avviso, 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. L'intervista individuale, verte sui comportamenti osservati e rilevati attraverso i diversi strumenti utilizzati. Obiettivo è di rilevare capacità introspettive e consapevolezza di sé, motivazione, fondatezza delle argomentazioni.

La valutazione dei candidati vede l'analisi di due macro aree:

- Stile comunicativo e Relazionale
- Stile di leadership: organizzazione, gestione e sviluppo dei collaboratori e dei gruppi di lavoro.

Nello specifico, in entrambe le dimensioni sono analizzati una pluralità di elementi:

STILE COMUNICATIVO E RELAZIONALE:

- Fluidità eloquio
- Padronanza Linguistica / Ricchezza Vocabolario
- Congruenza Comunicativa: coerenza tra il cosa dice e il come lo dice
- Gestione del para-verbale: ritmo eloquio, elementi prosodici
- Gestione della comunicazione non verbale: gesti, postura, mimica e sguardo ,
- Aspetto: cura del corpo e abbigliamento
- Stili relazionali: passività aggressività assertività
- Rispetto del setting
- Sintesi
- Coerenza risposta rispetto alla domanda (capacità ascolto)
- Atteggiamento cooperativo con la commissione

STILE DI LEADERSHIP:

- Consapevolezza di sé e del proprio stile di leadership
- Consapevolezza del ruolo di responsabilità nella risoluzione di situazione critiche relative alla gestione dei collaboratori e dei gruppi di lavoro
- Analisi di situazioni critiche
- Individuazione di strategie di coping e fronteggiamento di situazioni complesse.

Riguardo la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse la Commissione verifica con i candidati quali software utilizzano nella quotidianità per la gestione di:

Cartelle sociali

Bilancio

PEG

Determine

Protocollo

La prova di inglese, consiste nella lettura e traduzione di parte di un breve testo, selezionato dalla Commissione e depositato agli atti del concorso.

Riguardo le competenze informatiche e di inglese, considerato che per il profilo della presente selezione non sono richieste competenze specifiche in questi ambiti, si esprime solo una valutazione di adeguatezza o di non adeguatezza.