**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – SELEZIONE PUBBLICA, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N. 1 DIRIGENTE – CCNL AREA FUNZIONI LOCALI - DA ASSEGNARE AL SERVIZIO BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE NELL'AMBITO DEL SETTORE PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DEL PERSONALE DELL'ENTE – COMUNE DI FERRARA**

| AREA COMPETENZA | DEFINIZIONE | INDICATORI di comportamento | VALUTAZIONE COMPETENZA |
|---|---|---|---|
| **COGNITIVA** | **SOLUZIONE DEI PROBLEMI**<br>Capacità di individuare tempestivamente i problemi, anche complessi, analizzando in modo critico e ampio dati e informazioni, per focalizzare le questioni più rilevanti, così da identificare e proporre soluzioni efficaci, rispondenti alle esigenze della situazione e coerenti con il contesto di riferimento. | • Distingue gli elementi centrali del problema da quelli secondari.<br>• Identifica le criticità cogliendo tempestivamente gli aspetti su cui intervenire.<br>• Nell'analisi del problema ragiona in modo critico, tenendo in considerazione diversi piani, fonti di dati o informazioni contrastanti.<br>• Propone soluzioni efficaci e coerenti con il contesto di riferimento. | **X/4** |

| AREA COMPETENZA | DEFINIZIONE | INDICATORI di comportamento | VALUTAZIONE COMPETENZA |
|---|---|---|---|
| **REALIZZATIVA** | **DECISIONE RESPONSABILE**<br>Capacità di riconoscere gli elementi controversi di una decisione e gli aspetti potenzialmente critici anche per l'amministrazione e l'interesse pubblico, scegliere tra le differenti opzioni con consapevolezza e tempestività, anche in condizioni di incertezza, complessità, carenza di informazioni, valutando pro e contro e combinando il rispetto dei vincoli con la finalizzazione della decisione. Capacità di assumersi la responsabilità delle decisioni e delle azioni proprie e dei collaboratori (accountability). | • Individua gli elementi di rischio e attenzione, per l'organizzazione e per la collettività, connessi alla presa di decisione.<br>• Sceglie, in modo ponderato e consapevole, tra le possibili alternative la soluzione maggiormente percorribile, tenendo conto degli impatti della decisione e dei vincoli presenti.<br>• Prende le decisioni nei giusti tempi, evitando ritardi o scelte frettolose, anche in contesti incerti e complessi.<br>• Si fa carico in prima persona delle responsabilità connesse alle decisioni e alle azioni proprie e dei collaboratori, anche in caso di errori. | **X/4** |

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – SELEZIONE PUBBLICA, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N. 1 DIRIGENTE – CCNL AREA FUNZIONI LOCALI - DA ASSEGNARE AL SERVIZIO BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE NELL'AMBITO DEL SETTORE PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DEL PERSONALE DELL'ENTE – COMUNE DI FERRARA**

| AREA COMPETENZA | DEFINIZIONE | INDICATORI di comportamento | VALUTAZIONE COMPETENZA |
|---|---|---|---|
| **MANAGERIALE** | **SVILUPPO DEI COLLABORATORI**<br>Capacità di riconoscere i bisogni e valorizzare le differenti caratteristiche, risorse e contributi dei collaboratori, favorendone la crescita, l'apprendimento e la motivazione attraverso la valutazione, il feedback il riconoscimento e la delega, nel rispetto dei principi di trasparenza ed equità organizzativa. | • Riconosce le specificità dei collaboratori, sia in termini di competenze professionali sia di caratteristiche personali.<br>• Valuta l'operato dei collaboratori in vista del loro sviluppo professionale, garantendo equità e trasparenza.<br>• Sostiene la motivazione dei collaboratori offrendo supporto e feedback sistematici e costruttivi.<br>• Delega responsabilità e attività per favorire l'autonomia e l'apprendimento dei collaboratori. | **X/4** |

| AREA COMPETENZA | DEFINIZIONE | INDICATORI di comportamento | VALUTAZIONE COMPETENZA |
|---|---|---|---|
| **RELAZIONALE** | **GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE E ESTERNE**<br>Capacità di gestire reti di relazioni complesse comunicando efficacemente con i diversi interlocutori interni anche in una logica di interfunzionalità o esterni all'organizzazione inclusi quelli istituzionali cogliendone le esigenze e costruendo relazioni positive, orientate alla fiducia e collaborazione. | • Individua i corretti stakeholder, interni ed esterni, e attiva canali di comunicazione appropriati e utili al raggiungimento degli obiettivi.<br>• Instaura relazioni professionali, verticali ed interfunzionali basate sulla fiducia e sulla collaborazione.<br>• Garantisce un processo di comunicazione circolare, continuativo e adeguato al contesto e agli interlocutori.<br>• Ascolta attivamente gli interlocutori cogliendone le esigenze implicite ed esplicite. | **X/4** |

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – SELEZIONE PUBBLICA, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N. 1 DIRIGENTE – CCNL AREA FUNZIONI LOCALI - DA ASSEGNARE AL SERVIZIO BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE NELL'AMBITO DEL SETTORE PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DEL PERSONALE DELL'ENTE – COMUNE DI FERRARA**

| AREA COMPETENZA | DEFINIZIONE | INDICATORI di comportamento | VALUTAZIONE COMPETENZA |
|---|---|---|---|
| **SELF MANAGEMENT** | **TENUTA EMOTIVA**<br>Capacità di rispondere alle situazioni lavorative di pressione, difficoltà, conflitto, crisi o incertezza con spirito costruttivo, calma e lucidità, mantenendo inalterata la qualità della prestazione. Riconoscere l'impatto sulla vita lavorativa delle emozioni, proprie e degli altri, e attivare le risorse interne necessarie per far fronte alle criticità. | • Davanti a situazioni incerte o sfidanti resta lucido/a e calmo/a.<br>• Mantiene una prestazione invariata anche quando si trova a lavorare sotto pressione.<br>• Comprende l'impatto delle emozioni, proprie e altrui, sullo svolgimento delle attività.<br>• Affronta le situazioni di crisi o i conflitti reagendo costruttivamente alle difficoltà. | **X/4** |

| **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 1** |
| • PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo); | **massimo 2** |
| • ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo); | **massimo 3** |
| • DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo). | **massimo 4** |

Si precisa che:
l'assenza dell'osservazione di indicatori relativi alla competenza darà luogo ad un punteggio pari a zero punti.
L'obiettivo della valutazione del livello di competenze manifestato dal/la candidato/a nel corso dell'intervista consentirà di stabilire l'idoneità (o meno) del/la candidato/a a ricoprire il ruolo. **L'idoneità sarà assegnata al raggiungimento del punteggio di minimo 11 punti su 20**, in relazione alla somma dei punteggi ottenuti sulle 5 competenze. In caso di una valutazione di mancata idoneità il/la candidato/a non supererà la prova.