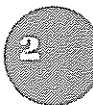


Schema di Valutazione per il Ruolo di Agente di Vigilanza

Quanto segue è la descrizione dettagliata dell'intervento di valutazione delle competenze trasversali all'interno di un contesto di selezione di candidati tramite bando pubblico per la posizione di Agente di Vigilanza per la Provincia di Vicenza.

Durante la fase della prova orale (totale 30 punti), la valutazione in oggetto avverrà tramite colloquio individuale con i candidati e potrà pesare un totale di 9 punti nel punteggio finale.

Durante il colloquio verrà presentato un caso, scelto casualmente dal candidato tra i 5 predefiniti, per permettere l'immedesimazione in un particolare contesto pratico, plausibile nello svolgimento del ruolo oggetto di selezione, al fine di valutare le competenze trasversali messe in atto in un possibile contesto lavorativo. Per tale motivo è importante che il candidato risponda il più sinceramente e spontaneamente possibile, considerato che non esistono risposte giuste o sbagliate a priori, ma verrà valutato l'approccio con il quale viene affrontata la situazione ipotetica.



Competenze da Valutare

1. Capacità di sviluppare relazioni efficaci con l'utenza e con i referenti esterni/interni

- a. - Indicatore: La risposta dovrebbe mostrare empatia, capacità di ascolto e tecniche di risoluzione del conflitto.

2. Capacità di prendere decisioni e conseguire risultati; spirito di iniziativa

- a. - Indicatore: La risposta dovrebbe mostrare capacità di analisi, rapidità di decisione e i risultati conseguiti.

3. Capacità di lavorare in team

- a. - Indicatore: La risposta dovrebbe mostrare collaborazione, condivisione delle informazioni e contributo positivo.

4. Capacità di adattarsi alle priorità con flessibilità adeguando il proprio comportamento al contesto lavorativo e relazionale

- a. - Indicatore: La risposta dovrebbe mostrare capacità di adattamento, flessibilità e mantenimento di un atteggiamento positivo.

5. Capacità di pensiero critico di analisi e di soluzione di problemi di media complessità

- a. - Indicatore: La risposta dovrebbe mostrare capacità di analisi, identificazione del problema e soluzioni proposte.

Livelli di Valutazione

Per ciascuna competenza, i livelli di valutazione sono i seguenti:

1. Non in linea (1 punto)

- Non dimostra la competenza richiesta. Comportamento gravemente inadeguato e inappropriato.

2. **Al di sotto della media (2 punti)**

- Dimostra la competenza in maniera insufficiente. Comportamento non sempre adeguato.

3. **Nella media (3 punti)**

- Dimostra la competenza in modo sufficiente. Comportamento generalmente adeguato.

4. **Sopra la media (4 punti)**

- Dimostra la competenza in maniera superiore alla media. Comportamento molto adeguato.

5. **Eccellente (5 punti)**

- Dimostra la competenza in modo eccellente. Comportamento esemplare.



Modalità e calcolo della Valutazione delle Competenze

Al fine di garantire il massimo dell'attendibilità nella gestione delle valutazioni, è stato definito uno schema specifico di indicatori comportamentali che permetta di misurare la risposta di ogni specifica domanda sulla base dello schema dei livelli (da 1 = Non in linea a 5 = Eccellente): di seguito viene riportato il dettaglio per ciascuna competenza valutata.

Una volta registrate le singole valutazioni sulla specifica (scheda Figura 1: Scheda registrazione), viene riportato il punteggio totale, dato dalla somma dei livelli ottenuti per ognuna delle 5 competenze, e questo viene poi riparametrato su base 9 per definire il punteggio complessivo della prova orale sulle competenze trasversali secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio complessivo} = \frac{\text{Punteggio totale} \times \text{Punteggio complessivo MAX}}{\text{Punteggio totale MAX}}$$

dove:

- Punteggio complessivo MAX è il punteggio massimo ottenibile per questa sezione della prova orale (9)
- Punteggio totale MAX è il punteggio massimo ottenibile dalle valutazioni delle risposte (5° livello X 5 competenze = 25)

Indicatori Comportamentali per la Valutazione delle Competenze

1. Capacità di sviluppare relazioni efficaci con l'utenza e con i referenti esterni/interni

- Non in linea (1): Il candidato non dimostra interesse o empatia verso gli utenti o i referenti. Usa un tono aggressivo o indifferente durante le interazioni.

- Al di sotto della media (2): Il candidato mostra difficoltà nel comunicare in modo efficace e crea incomprensioni. Risponde in modo brusco o sbrigativo.

- Nella media (3): Il candidato comunica in modo chiaro e cortese. Stabilisce un buon rapporto di base con gli utenti e i referenti, sebbene occasionalmente possa apparire formale.

- Sopra la media (4): Il candidato dimostra buone capacità di ascolto attivo, risponde alle esigenze degli utenti e dei referenti in modo appropriato e mostra empatia.

- Eccellente (5): Il candidato stabilisce immediatamente un rapporto di fiducia e collaborazione con gli utenti e i referenti. Comunica in modo efficace e persuasivo, adattandosi alle esigenze dell'interlocutore.

2. Capacità di prendere decisioni e conseguire risultati; spirito di iniziativa

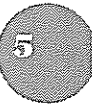
- Non in linea (1): Il candidato evita di prendere decisioni o agisce senza riflettere, causando problemi o ritardi.

- Al di sotto della media (2): Il candidato prende decisioni, ma spesso in modo impulsivo o senza considerare tutte le opzioni disponibili. I risultati sono variabili.

- Nella media (3): Il candidato prende decisioni informate e raggiunge risultati adeguati. Dimostra un certo livello di iniziativa ma può necessitare di supervisione.

- Sopra la media (4): Il candidato prende decisioni rapidamente e in modo efficace, mostrando un buon spirito di iniziativa. I risultati sono generalmente positivi.

- Eccellente (5): Il candidato prende decisioni eccellenti anche sotto pressione, anticipa i problemi e trova soluzioni innovative. Dimostra un forte spirito di iniziativa e ottiene risultati superiori alle aspettative.



3. Capacità di lavorare in team

- Non in linea (1): Il candidato non collabora con i membri del team, crea conflitti o lavora in modo isolato.

- Al di sotto della media (2): Il candidato collabora con difficoltà, partecipa alle attività del team solo se obbligato, e tende a non condividere informazioni.

- Nella media (3): Il candidato lavora bene con il team, partecipa attivamente alle discussioni e condivide le informazioni necessarie.

- Sopra la media (4): Il candidato facilita il lavoro di squadra, incoraggia la collaborazione e contribuisce positivamente alla dinamica del gruppo.

- Eccellente (5): Il candidato è un leader naturale nel team, favorisce un ambiente collaborativo e risolve i conflitti in modo efficace. Motiva i colleghi e promuove l'efficienza del gruppo.

4. Capacità di adattarsi alle priorità con flessibilità adeguando il proprio comportamento al contesto lavorativo e relazionale

- Non in linea (1): Il candidato resiste ai cambiamenti e non adatta il proprio comportamento alle nuove situazioni, causando disagi.

- Al di sotto della media (2): Il candidato mostra difficoltà nell'adattarsi ai cambiamenti, richiede molto tempo per adeguarsi e può manifestare stress o frustrazione.

- Nella media (3): Il candidato si adatta ai cambiamenti con una certa facilità e adegua il proprio comportamento alle nuove situazioni lavorative.

- Sopra la media (4): Il candidato si adatta rapidamente ai cambiamenti, mostrando flessibilità e mantenendo un atteggiamento positivo.

- Eccellente (5): Il candidato accoglie i cambiamenti con entusiasmo, adegua il proprio comportamento in modo esemplare e aiuta gli altri a fare lo stesso.

5. Capacità di pensiero critico di analisi e di soluzione di problemi di media complessità

- **Non in linea (1)**: Il candidato non è in grado di identificare i problemi o fornisce soluzioni inefficaci e inappropriate.

- **Al di sotto della media (2)**: Il candidato identifica i problemi, ma le soluzioni proposte sono spesso insufficienti o non ben ponderate.

- **Nella media (3)**: Il candidato identifica i problemi correttamente e propone soluzioni adeguate, anche se standard.

- **Sopra la media (4)**: Il candidato analizza i problemi con attenzione e propone soluzioni efficaci, dimostrando un buon livello di pensiero critico.

- **Eccellente (5)**: Il candidato dimostra eccellenti capacità di analisi, identifica i problemi in modo approfondito e propone soluzioni innovative e altamente efficaci.