



PROVINCIA DI PIACENZA

SELEZIONE PUBBLICA PER LA FORMAZIONE DI UN ELENCO DI IDONEI (ART. 3 BIS DL 80/2021) DA ASSUMERE CON IL PROFILO PROFESSIONALE DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE – AREA DEGLI ISTRUTTORI – PRESSO LA PROVINCIA DI PIACENZA E GLI ENTI ADERENTI ALLO SPECIFICO ACCORDO

* * *

ESTRATTO VERBALE N° 5 DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

...

A questo punto, viene richiamato quanto prevede l'avviso di selezione per la prova orale:

B) PROVA ORALE

La prova orale consisterà in un colloquio individuale sulle materie e argomenti indicati nel presente paragrafo "TIPOLOGIA E CONTENUTO DELLE PROVE".

In tale sede, verrà accertata la conoscenza della lingua inglese. Per i candidati cittadini stranieri verrà accertata l'adeguata conoscenza della lingua italiana.

Contestualmente alla prova orale sarà, altresì, accertata la conoscenza delle apparecchiature informatiche e dell'utilizzo dei più comuni SW per videoscrittura, per la creazione di tabelle, Data Base, presentazioni, posta elettronica.

A tal fine la Commissione esaminatrice potrà essere integrata con esperti di lingua straniera e di informatica, i quali forniranno ai Componenti della Commissione esaminatrice gli elementi per la valutazione relativa alle materie dagli stessi trattate.

Le prove di accertamento di informatica e di lingua inglese comprovano solo il possesso dei requisiti di accesso e conseguentemente non attribuiscono punteggio. L'eventuale esito negativo in uno dei due accertamenti comporterà l'esclusione del Candidato dalla graduatoria di merito a prescindere dall'esito complessivo del colloquio.

La prova orale si intende superata con una votazione di almeno 21/30.

Gli indicatori di valutazione della prova orale, fatta salva la competenza della Commissione esaminatrice in ordine alla loro ulteriore specificazione, saranno i seguenti:

- Conoscenze e competenze dimostrate nelle risposte ai temi proposti;*
- visione sistemica dei temi e degli argomenti proposti.*

Pertanto, preso atto che per il superamento della prova il candidato dovrà riportare un punteggio pari a 21/30, il **colloquio** sarà valutato con un punteggio da 0 a 30 così suddivisi:

- **20 punti** verranno assegnati in relazione alle *Conoscenze e competenze tecnico-specialistiche* precisando che:
 - fino a 12 punti = in caso di *insufficiente* rispondenza ai criteri previsti dal bando;
 - da 13 a 15 punti = in caso di *sufficiente* rispondenza ai criteri previsti dal bando;
 - da 16 a 18 punti = in caso di *buona* rispondenza ai criteri previsti dal bando;
 - da 19 a 20 punti = in caso di *ottima* rispondenza ai criteri previsti dal bando.
 Nell'ambito dei range previsti, verranno considerate, oltre alla correttezza e all'adeguatezza della risposta anche la chiarezza espositiva e la proprietà di linguaggio.
- **10 punti** saranno riservati alla valutazione delle attitudini nonché capacità/competenze comportamentali, tenendo conto del risultato dei quesiti sottoposti ai candidati in sede di prova scritta e approfondendo, durante il colloquio, la gestione dello stress, la comunicazione efficace e la motivazione, attribuendo a ciascuna area di indagine un punteggio max di 5 punti, per un totale di 15, da riparametrare ai punti disponibili (come da scheda seguente)

COMPETENZE TRASVERSALI	VALUTAZIONE
Comunicazione efficace	5
Gestione dello stress	5
Motivazione al ruolo	5

Livello di competenza posseduta
1 = molto basso; 2 = medio/basso; 3 = medio; 4 = medio/alto; 5 = elevato

PUNTEGGIO TOTALE 15	PUNTEGGIO PONDERATO 10,0
---------------------	--------------------------

Legenda:

Comunicazione Efficace *Capacità di fornire i messaggi in modo che altri possono capire. Capacità di ascoltare, comprendere e interpretare la comunicazione da altri. Utilizzare una gamma di metodi di comunicazione appropriati per il pubblico o per la situazione.*

Gestione dello stress *Capacità di mantenere autocontrollo nell'affrontare situazioni caratterizzate da incertezza, difficoltà, pressione e conflitto, al fine di raggiungere efficacemente l'obiettivo prefissato.*

Motivazione al ruolo *La motivazione al ruolo è il processo che avvia, guida e mantiene i comportamenti verso i propri obiettivi lavorativi. Essa è lo stimolo, cosciente o meno, all'azione volta in direzione del raggiungimento dell'obiettivo desiderato.*

...