

CITTA' DI
VENEZIA



Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale
Settore Risorse Umane Organizzazione
Servizio Programmazione Selezione ed Acquisizione del Personale

Pubblicazione dei
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA COMMISSIONE
ai sensi del ***D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 art. 19***

la Dirigente
Risorse Umane Organizzazione
Dott.ssa Maria Margherita Fabris*

*Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi e con gli effetti di cui al D.Lgs del 7 marzo 2005, n.82 e ss.mm.;
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Avviso pubblico finalizzato alla formazione di una graduatoria dei candidati in possesso dei requisiti e interessati alla stabilizzazione presso il Comune di Venezia di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs n. 75 del 25 maggio 2017 per il seguente profilo professionale: n. 17 posti di "Educatore Scuola Materna/Assistente all'Infanzia" - cat. C1. Cod. 03/2018

in esecuzione alla deliberazione Giunta Comunale n. 240 del 12 luglio 2018
e alla Determinazione Dirigenziale n. 1522 del 6 agosto 2018

La Commissione esaminatrice di questa selezione, è stata nominata con disposizione del Vice Segretario Vicario prot. n. 443444 del 17/09/2018 e del Direttore Sviluppo Organizzativo e Strumentale prot. n. 449459 del 20/09/2018.

Si riporta di seguito l'estratto del verbale nel quale sono stati stabiliti nel dettaglio i criteri di selezione.

Estratto del verbale n. 1 del 21 settembre 2018

Omissis...

La Commissione passa quindi a definire i criteri di valutazione dell'anzianità di servizio e del colloquio valutativo.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

La Commissione, al fine di valorizzare al massimo la professionalità acquisita sia desumibile dall'anzianità di servizio sia rilevabile dal colloquio valutativo e dal Curriculum Vitae, procede a dettagliare i criteri di valutazione dell'anzianità di servizio previsti dalla lettera b) dell'avviso pubblico, stabilendo quanto segue:

- vengono presi in considerazione i periodi di servizio prestato direttamente presso il Comune di Venezia riconducibile alla categoria e al profilo professionale oggetto di stabilizzazione (così come previsto dall'avviso pubblico);
- il periodo oggetto di valutazione viene espresso in mesi (valore 30 giorni) con arrotondamento al mese intero qualora il numero di giorni sia maggiore o uguale a 16;
- a ogni mese di servizio prestato (come sopra definito) con qualsiasi tipologia di contratto flessibile viene attribuito un punto, fino a un massimo di 60 punti. L'attribuzione di un punto per mese consente di ponderare l'incidenza del valore dell'anzianità di servizio senza pregiudicare l'utilità del colloquio.

La Commissione acquisisce a tal fine il prospetto di conteggio delle anzianità di servizio dal Settore Servizi Educativi prendendo atto che:

- per la determinazione dei periodi di anzianità di tutti i candidati è stato utilizzato il computo in giorni;
- eventuali periodi di servizio in part-time sono stati calcolati come full-time.

Omissis...

COLLOQUIO VALUTATIVO

Omissis...

Sulla base di quanto definito dall'avviso la Commissione opera una valutazione del colloquio ripartendo i 40 punti secondo i seguenti criteri:

1. tematiche e conoscenze lavorative max punti 4;
2. competenze trasversali proprie del profilo professionale e della categoria (capacità comunicativa e relazionale, problem solving, lavorare in gruppo, ...) e attitudini specifiche e motivazione al ruolo da ricoprire max punti 36.

Criteri relativi alla valutazione del colloquio

Si definisce, per il profilo in oggetto, la tabella degli indicatori con il relativo punteggio massimo attribuibile come di seguito riportato (all. 13).

La commissione decide di strutturare il colloquio valutativo come di seguito riportato:

- individuare un numero di almeno 18 casi (sotto forma di domanda aperta) da sottoporre ai candidati ai fini della rilevazione delle competenze e attitudini di cui al punto 2 dei criteri di cui sopra;
- si stabilisce che le conoscenze lavorative dei candidati, di cui al punto 1. dei criteri indicati sopra, vengano rilevate dall'esposizione del proprio curriculum vitae dando evidenza degli elementi qualificanti dello stesso. In particolare, verranno rilevate le conoscenze lavorative acquisite con riferimento all'organizzazione del lavoro che il candidato ritenga proficuamente impiegabili nel ruolo da ricoprire.

Omissis...



Categoria C - Educatore Scuola materna/Assistente dell'infanzia

| COGNOME E NOME: | | PUNTEGGIO |
|--|--|------------------------|
| TEMATICHE E CONOSCENZE LAVORATIVE (CURRICULUM VITAE) | | |
| Indicatori comportamentali | | |
| <p>COMPETENZE TRASVERSALI Area Innovativa - Problem Solving - Max 10 punti</p> <p>Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi per riuscire a definirne le priorità, valutare i fatti significativi, sviluppare possibili soluzioni ricorrendo sia all'esperienza sia alla creatività, in modo da arrivare in tempi congrui ad una soluzione efficace</p> | <ul style="list-style-type: none"> • individua con chiarezza il problema e si confronta con il gruppo di lavoro e/o il proprio referente sulla sua definizione; • valuta il grado di priorità e di urgenza del problema; • analizza i fatti e i dati disponibili per decidere valutando con facilità collegamenti, analogie e differenze utili per individuare cause e soluzioni; • prende in considerazione possibili soluzioni alternative, individuando spunti originali e innovativi; • cerca soluzioni e realizza risposte creative quando non è possibile seguire strade già tracciate; • risolve il problema, anche in autonomia se necessario, implementando la soluzione più adatta per la persona e per l'organizzazione | 2 punti per indicatore |
| <p>Area relazionale - Lavoro e spirito di gruppo - Max 8 punti</p> <p>Capacità di sentirsi parte del sistema organizzativo, contribuendo insieme a colleghi, collaboratori, gruppi di lavoro, altre strutture e propri responsabili alla realizzazione degli obiettivi comuni con disponibilità e spirito di collaborazione</p> | <ul style="list-style-type: none"> • si attiva per rafforzare il proprio ed altrui senso di appartenenza e spirito di collaborazione; • fa circolare informazioni, idee e nuove conoscenze di cui dispone e le mette a disposizione del gruppo di lavoro; • condivide conoscenze, decisioni e problemi di lavoro; • è disponibile a lavorare con gli altri a prescindere da preferenze e simpatie personali; • collabora e si integra con facilità con colleghi ed esterni in funzione degli obiettivi da raggiungere, rispettando vincoli gerarchici e/o organizzativi; • mette in discussione preferenze personali collaborando per il raggiungimento degli obiettivi di lavoro; • incoraggia e facilita la risoluzione dei conflitti che possono emergere nel gruppo e/o nell'organizzazione, adoperandosi per mantenere e realizzare un ambiente cordiale collaborativo; • fornisce feedback sulle proprie attività e valorizza i feedback forniti dal gruppo di lavoro; • accetta in modo propositivo e costruttivo momenti di verifica condivisi e partecipa all'analisi di casi in gruppo; • si rende conto e valorizza i "vantaggi" che derivano dall'operare in team e in un'organizzazione | 1 punti per indicatore |
| <p>Area relazionale - Comunicazione - Max 10 punti</p> <p>Capacità di utilizzare efficacemente il linguaggio verbale e l'espressione non verbale (gestualità, tono della voce, ecc.) rispetto alle diverse finalità della comunicazione: informare ed esporre fatti, raccogliere informazioni, convincere, motivare ed interessare. Capacità di concepire e produrre documenti di varia natura (lettere, e-mail, comunicati, manuali, relazioni, presentazioni, ecc.) con un uso corretto ed efficace del linguaggio rispetto alle finalità della comunicazione (informare e rispondere, raccogliere informazioni, convincere e motivare). Indicatori comportamentali</p> | <ul style="list-style-type: none"> • ascolta in modo empatico ed attivo, ponendo attenzione all'interlocutore e facendogli percepire il proprio interessamento; • riconosce le espressioni del volto, i gesti, i movimenti del corpo propri e degli interlocutori; • adatta la propria comunicazione e la rende comprensibile al suo interlocutore; • coglie ed esprime contenuti anche complessi con chiarezza e linearità; • integra la comunicazione verbale con un'adeguata espressione non verbale; • chiede conferme per accertarsi che la comunicazione sia stata chiara, comprensibile ed esauriva per l'interlocutore; • sceglie il corretto strumento di comunicazione a seconda delle situazioni da gestire; • valuta la possibilità di utilizzare forme comunicative anche grafiche per rendere più chiaro il messaggio; • calibra la lunghezza del documento/discorso in relazione alla situazione comunicativa e al mezzo utilizzato | 2 punti per indicatore |
| <p>Area emozionale - Autocontrollo - Max 8 punti</p> <p>Capacità di conservare il controllo delle proprie emozioni e reazioni in situazioni di lavoro emotive, ostili e stressanti. Capacità di mantenere un atteggiamento sereno ed equilibrato</p> | <ul style="list-style-type: none"> • riconosce le emozioni proprie e altrui ed è in grado di comprenderle ed utilizzarle in relazione al contesto; • considera il carico emotivo che le relazioni e gli eventi potrebbero comportare alle persone coinvolte; • si mette nella prospettiva dell'altro, cercando di capire sia le cause delle sue emozioni sia come esse influenzino/determinino il suo comportamento; • agisce consapevole delle emozioni che i suoi comportamenti potrebbero stimolare; • comprende le resistenze e i meccanismi di difesa propri ed altrui; • riconosce la sua emotività e ne calibra l'intensità e l'espressione in relazione alle situazioni e all'obiettivo che intende raggiungere; • mantiene la giusta distanza emotiva | 2 punti per indicatore |
| <p>TOTALE COMPETENZE TRASVERSALI</p> <p>SOMMA COMPLESSIVA PUNTEGGI</p> | | |