

AVVISO

SELEZIONE COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 52, C.1-BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 PER LA COPERTURA DI N.1 POSTO DI CATEGORIA D PROFILO PROFESSIONALE: ESPERTO PROMOZIONALE, CRM E DI RICERCA E ANALISI DEL MERCATO

CRITERI VALUTAZIONE TITOLI

Secondo l'art. 5 dell'Avviso di Selezione, **la Commissione di valutazione nella seduta del 27 settembre 2022** ha elaborato i seguenti criteri di valutazione dei titoli, per l'attribuzione dei 45 punti su 100 messi a disposizione (che si aggiungono alla media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio - max 25 punti) conformemente al Regolamento, anche attraverso l'identificazione di sub-criteri, come riportati nelle seguenti Tabelle:

C.1 - Tabella criteri di valutazione titoli di studio (p. max 15 punti)

	Descrizione	Criterio di attribuzione
C.1.0.	Laurea Triennale	- 0 (titolo necessario per l'accesso)
C.1.1	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	- Titolo attinente conseguito con lode: 6 punti - Titolo attinente conseguito senza lode: 5 punti; titolo conseguito con votazione minima 66: 1 punto. Formula di calcolo del punteggio= (votazione conseguita/11) -5), con arrotondamento alla seconda cifra decimale)
C.1.2	Master universitario di 1° livello	- Titolo attinente conseguito con lode: 2 punti - Titolo attinente conseguito senza lode: 1,67 punti; titolo conseguito con votazione minima 66: 1 punto. Formula di calcolo de Punteggio = ((0,67*votazione conseguita-66/44) +1), con arrotondamento alla seconda cifra decimale)
C.1.3	Master universitario di 2° livello	- Titolo attinente conseguito con lode: 3 punti - Titolo attinente conseguito senza lode: 2,5 punti; titolo conseguito con votazione minima 66: 1 punto. Formula di calcolo del Punteggio = ((1,5*votazione conseguita-66/44) +1) con arrotondamento alla seconda cifra decimale)
C.1.4	Dottorato di ricerca	- Titolo attinente conseguito: 4 punti

C.2 - Tabella criteri di valutazione altri titoli (p. max 10 punti)

	Descrizione	Criterio di attribuzione
C.2.1	Abilitazione all'esercizio di professioni	Max 4 punti, in relazione all'attinenza rispetto alla posizione da coprire ed al numero di abilitazioni possedute e dichiarate
C.2.2	Altre qualifiche professionali	Max 1 punto, in relazione all'attinenza rispetto alla posizione da coprire ed al numero di qualificazioni possedute e dichiarate
C.2.3	Corsi di formazione, perfezionamento o specializzazione	Solo se di durata superiore a 3 mesi o a 80 ore, gestiti da istituti od organismi di rilevanza nazionale, conclusi con attestato o certificazione Max 2 punti, in relazione all'attinenza rispetto alla posizione da coprire ed al numero di corsi documentati, al punteggio/giudizio finale, se previsto
C.2.4	Titoli o diplomi attestanti la conoscenza di una lingua straniera	Max 2 punti, in presenza di attestato o certificazione rilasciati da istituti od organismi di rilevanza nazionale a) Liv. QCer >= C1: 1 punto b) Liv. QCer = B2: 0,75 punti c) Liv. QCer = B1: 0,50 punti d) Liv. QCer < B1: 0,25 punti
C.2.5	Titoli o diplomi attestanti la conoscenza di strumenti informatici	Max. 1 punto, se conclusi con attestato o certificazione

D. numero e tipologia degli incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione e dichiarati nel curriculum allegato alla domanda (punteggio max 20 punti)

Incarico/Punteggio attribuito	Responsabilità d'Ufficio: 5 punti per ciascuna responsabilità di durata pari almeno ad un anno, fino ad un massimo di 15 punti.
	Altri incarichi: 2 punti per ciascun incarico di durata pari almeno ad un anno, fino ad un massimo di 5 punti.

Tutti i suddetti titoli devono essere esposti nel curriculum vitae, allegato alla domanda.

CRITERI VALUTAZIONE PROVA ORALE

Secondo l'art. 5 dell'Avviso di selezione, la prova orale consiste in un colloquio volto a valutare le competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche, soft skills) sugli ambiti inerenti alla posizione di lavoro interessata dalla selezione (Allegato 2 avviso di selezione), fino a un massimo di 30 punti; tale valutazione verrà condotta su casi pratici e/o situazioni di lavoro e potrà essere effettuata anche con il supporto di eventuale testistica; In occasione della prova orale, verrà inoltre accertata la conoscenza delle capacità linguistiche ed informatiche del candidato mediante:

- breve conversazione in lingua inglese

- colloquio inerente a elementi di informatica di base, di Internet e dei principali programmi applicativi di office automation ed eventuale verifica, tramite esercitazione, sulla capacità di utilizzo dei diversi pacchetti applicativi da parte del candidato.

Secondo l'Art.12 d.PR n.487/1994 la Commissione, nella *prima riunione*, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, che formalizza nel relativo verbale, al fine di assegnare i punteggi attribuiti al colloquio.

La Commissione nella seduta del 27 settembre 2022 ha deciso che predisporrà dei fogli contenenti una situazione di lavoro ciascuno, in numero pari a quello dei candidati più uno. I fogli con le situazioni di lavoro saranno numerati progressivamente, saranno siglati dai componenti della Commissione in presenza e dal Segretario e posti in buste chiuse non contenenti alcun segno identificativo, che saranno sottoposte per il sorteggio a ciascun candidato prima del rispettivo esame. Il caso di volta in volta estratto sarà escluso dai sorteggi successivi.

Seguirà:

- breve conversazione in lingua inglese
- colloquio inerente a elementi di informatica di base, di Internet e dei principali programmi applicativi di office automation.

La Commissione ha definito le seguenti aree di valutazione del colloquio:

- prontezza e capacità nell'inquadramento del caso proposto e coerenza della impostazione risolutiva rispetto alle competenze (conoscenze, capacità tecniche e soft skill) indicate nel profilo messo a concorso;
- padronanza delle materie, capacità di articolare le risposte e grado di approfondimento dei riferimenti tecnici da applicare nel caso di specie;
- padronanza delle soft skill oggetto dell'Avviso, manifestate in termini assoluti dal candidato nella sua gestione del colloquio ed in termini relativi come comportamenti da lui proposti nelle risposte fornite ai quesiti formulati dalla Commissione. La padronanza è da intendersi come: - livello e l'intensità con cui si esprimono i comportamenti - efficacia, ossia quanto i comportamenti vengono agiti in modo coerente con la situazione e l'obiettivo - frequenza con cui i comportamenti vengono agiti;
- proprietà di linguaggio;
- chiarezza ed efficacia della sintesi espositiva.

La Commissione, con il supporto in particolare del componente aggiunto, ha deciso altresì di avvalersi del test BIP (Business-focused Inventory of Personality – Versione italiana) che verrà somministrato on line a tutti i candidati prima dell'espletamento della prova orale. Ciascun candidato avrà una postazione informatica, con un computer già predisposto sulla schermata di login al test BIP e riceverà un foglio con la password personale di accesso. Al termine della prova, la Commissione scaricherà dall'apposito sito, per ciascun candidato, i Report interpretativi. Tali report saranno utilizzati dalla Commissione quale ulteriore elemento di orientamento alla formulazione del giudizio complessivo sulle soft skills del candidato.

Al pari di quel che avverrà per le conoscenze e le capacità tecniche (rispetto alle quali la graduazione della valutazione si determina usualmente in relazione al livello di aderenza



delle risposte fornite dal singolo a principi, norme, regole tecniche che disciplinano le materie interessate dal colloquio, nel caso di specie quelle chiamate in causa dal caso pratico/dalla situazione di lavoro simulati, a seconda dei casi, nel quesito estratto a sorte, alla padronanza dell'argomento ed alle modalità con le quali lo si inquadra e lo si espone), per la valutazione sulla padronanza delle soft skills la relativa graduazione individua – in termini di crescente aderenza rispetto al livello ideale di padronanza di tali soft skills codificato nella letteratura organizzativa comune e diffusamente riconosciuta dagli esperti della materia - il livello di intensità, efficacia e frequenza con le quali si manifestano le soft skills da parte del singolo candidato durante il colloquio (sia in termini assoluti, riferiti alla gestione di quest'ultimo, che relativi, quali comportamenti dal candidato stesso proposti nelle risposte da lui fornite rispetto ai quesiti riguardanti la situazione di lavoro a lui sottoposta). In questo ambito, il giudizio viene, naturalmente, espresso in termini di potenziale idoneità a ricoprire la posizione oggetto della selezione, anche sotto il profilo motivazionale.

La graduazione del punteggio disponibile sarà, quindi, effettuata sulla base dell'andamento complessivo del colloquio, in base ai suddetti criteri.

Cosenza, 27 settembre 2022

Il RUP

Dott.ssa Rosarita De Rose