



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

PROCEDURE VALUTATIVE PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE IN DEROGA DI CUI ALL' ART. 13 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 RISERVATA AL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

Criteri valutazione colloquio orale

L'art. 6 dell'Avviso di Procedure valutative per la progressione tra le aree in deroga di cui all' art. 13 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 riservata al personale della Camera di commercio di Cosenza, adottato con determinazione dirigenziale n. 161 del 19.05.2026, prevede una prova orale consistente in un colloquio volto ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali maturate e funzionali all'esercizio delle mansioni oggetto della progressione, e a valutare le soft skill inerenti alla posizione lavorativa.

Ai fini del colloquio, la Commissione di valutazione stabilisce quanto segue.

La Commissione predisporrà dei fogli contenenti una situazione di lavoro volta ad accertare le conoscenze e le capacità tecniche, sulla base delle relative descrizioni tra quelle ricomprese negli Allegati A e B dell'Avviso. I fogli contenenti una situazione di lavoro saranno predisposti in numero pari a quello dei candidati ammessi più due. I fogli con le situazioni di lavoro saranno numerati progressivamente, saranno siglati dai componenti della Commissione in presenza e dai Segretari e posti in buste chiuse non contenenti alcun segno identificativo. Le buste saranno sottoposte per il sorteggio a ciascun candidato prima del rispettivo colloquio. La situazione di lavoro di volta in volta estratta sarà esclusa dai sorteggi successivi.

La situazione di lavoro potrà essere formulata anche in modo tale da richiedere al candidato l'utilizzo di supporto cartaceo sul quale formulare parte della risposta.

Al colloquio potrà essere attribuito un punteggio massimo pari a 30.

Per ciascuno degli ambiti di valutazione sono disponibili i seguenti punteggi massimi:

- a) conoscenze e capacità tecniche: 20 punti
- b) soft skills: 10 punti

I criteri di attribuzione del punteggio sono i seguenti:

a) conoscenze e capacità tecniche

La prova verrà valutata complessivamente ed il punteggio sarà determinato da un unico voto espresso all'unanimità ovvero, in caso di valutazione non unanime, dalla media dei voti attribuiti da ciascun componente.

I criteri sulla base dei quali attribuire il punteggio sono i seguenti:

- a. chiarezza espositiva e proprietà di linguaggio (max 5 punti);
- b. capacità di inquadramento e analisi della situazione di lavoro (max 5 punti);
- c. inquadramento della normativa di riferimento (max 5 punti);
- d. traduzione del dato normativo nella realtà proposta dalla situazione di lavoro (max 5 punti).



La griglia mediante la quale graduare numericamente, sulla base dei criteri suddetti, il giudizio sulla prova e il punteggio verranno attribuiti per ciascun criterio come sopra individuato sulla base della scala di seguito indicata:

CRITERIO	VALUTAZIONE	GIUDIZIO			
		INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	OTTIMO
a. chiarezza espositiva e proprietà di linguaggio	DESCRIZIONE	Esposizione confusa e disorganica. Linguaggio improprio o impreciso. Difficoltà nel formulare risposte comprensibili e coerenti.	Esposizione essenziale ma comprensibile. Linguaggio semplice con alcune imprecisioni terminologiche o incertezze espositive.	Esposizione chiara e ordinata. Utilizzo appropriato del linguaggio. Argomentazione generalmente fluida e comprensibile.	Esposizione eccellente e completa. Linguaggio preciso e piena padronanza comunicativa. Capacità di argomentare con efficacia e sicurezza.
	PUNTEGGIO	1,25	2,5	3,75	5
b. Capacità di inquadramento e analisi della situazione di lavoro	DESCRIZIONE	Inquadramento del caso errato o parziale, senza individuazione degli elementi essenziali della situazione di lavoro. L'analisi risulta frammentaria, incoerente o non pertinente rispetto al quesito posto.	Inquadramento del caso nei suoi aspetti principali, con individuazione degli elementi essenziali della situazione di lavoro, pur con alcune imprecisioni o limitazioni nell'analisi.	Inquadramento corretto e adeguato del caso, con individuazione degli aspetti rilevanti della situazione di lavoro. L'analisi risulta coerente, ordinata e adeguatamente sviluppata.	Inquadramento completo, preciso e approfondito del caso, con individuazione di tutti gli aspetti rilevanti della situazione di lavoro. L'analisi risulta pienamente coerente con il caso prospettato.
	PUNTEGGIO	1,25	2,5	3,75	5
c. inquadramento della normativa di riferimento	DESCRIZIONE	Inquadramento normativo scarso, trattazione non pertinente rispetto all'argomento trattato.	Inquadramento essenziale della normativa di riferimento con alcune imprecisioni nei collegamenti con il tema proposto.	Inquadramento corretto della normativa di riferimento, dimostrando adeguata conoscenza e capacità di applicazione al contesto trattato.	Inquadramento completo, preciso e approfondito della normativa di riferimento, con padronanza e capacità di interpretazione critica.
	PUNTEGGIO	1,25	2,5	3,75	5



d. traduzione del dato normativo nella realtà proposta dalla situazione di lavoro	DESCRIZIONE	Incapacità di tradurre il dato normativo rispetto alla situazione proposta o formulazione di soluzioni non pertinenti o incoerenti.	Traduzione del dato normativo in modo essenziale alla situazione di lavoro, con soluzioni semplici e solo parzialmente adeguate.	Traduzione aderente al dato normativo della situazione proposta con soluzioni adeguate al contesto operativo.	Traduzione completa del dato normativo con piena coerenza ed efficacia alla situazione di lavoro con soluzioni motivate e approfondite rispetto al contesto operativo.
	PUNTEGGIO	1,25	2,5	3,75	5

b) soft skills

All'interno della scheda di valutazione elaborata, saranno riportati in termini quantitativi i livelli di competenza rilevati secondo una scala Likert.

Nella seguente tabella, sono riportati i criteri utilizzati per la valutazione della singola prova.

I criteri che si adotteranno per la valutazione del livello delle soft skills, sulla base delle relative descrizioni tra quelle ricomprese negli Allegati A e B dell'Avviso, sono:

Punteggi associati su scala Likert a 4 gradi:

NID = competenza non idonea (competenza assente o inadeguata al ruolo) 2,5

PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo) 5

ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo) 7,5

DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo) 10

LIVELLI DI COMPETENZA TRASVERALE	Giudizio		Punteggi su scala Likert associati a 4 gradi
NID = competenza non idonea (competenza assente o inadeguata al ruolo)	INSUFFICIENTE	Le competenze comportamentali richieste dal bando - in coerenza con la declaratoria che le descrive - risultano complessivamente possedute ad un livello insufficiente. Il candidato dimostra una limitata profondità nell'espressione dei comportamenti richiesti: questi sono espressi con una intensità insufficiente, con poca efficacia rispetto a situazioni e obiettivi e agiti in modo fortemente discontinuo.	2,5
PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo	SUFFICIENTE	Le competenze comportamentali richieste dal bando - in coerenza con la declaratoria che le descrive -	5



parzialmente adeguata al ruolo)		risultano complessivamente possedute ad un livello sufficiente. Il candidato dimostra una sufficiente profondità nell'espressione dei comportamenti richiesti: questi sono espressi con non piena intensità, con parziale efficacia rispetto a situazioni e obiettivi e agiti talvolta discontinuo.	
ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo)	BUONO	Le competenze comportamentali richieste dal bando - in coerenza con la declaratoria che le descrive - risultano complessivamente possedute ad un buon livello. Il candidato dimostra una buona profondità nell'espressione dei comportamenti richiesti: questi sono espressi con adeguata intensità ed efficacia rispetto a situazioni e obiettivi e agiti in modo quasi sempre continuativo.	7,5
DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo)	OTTIMO	Le competenze comportamentali richieste dal bando - in coerenza con la declaratoria che le descrive - risultano complessivamente possedute ad un ottimo livello e nella loro pienezza. Il candidato dimostra ottima profondità nell'espressione dei comportamenti richiesti: questi sono espressi con una elevata intensità, con piena efficacia rispetto a situazioni e obiettivi e agiti con continuità in ogni situazione.	10



DECLARATORIA SOFT SKILL INDICATE NELL'AVVISO

AREA	DEFINIZIONE
COGNITIVE	ANALISI E SOLUZIONE DEI PROBLEMI È la capacità di osservare ed analizzare situazioni o problemi, cogliendo tempestivamente gli aspetti critici ed individuando le questioni più rilevanti, così da proporre soluzioni efficaci e rispondenti alle esigenze della situazione
	PRESA DI DECISIONE È la capacità - coerentemente con il perimetro di discrezionalità del proprio ruolo - di scegliere tra le differenti opzioni con avvedutezza e tempestività, anche in condizioni di incertezza, complessità, carenza di informazioni e nel rispetto dei vincoli
SOCIALI	ORIENTAMENTO AL CLIENTE È la capacità di individuare, comprendere e soddisfare le esigenze e le aspettative dei clienti - interni ed esterni - comprendendone le priorità, costruendo relazioni di fiducia e fornendo risposte soddisfacenti con continue verifiche
	SVILUPPO DI RELAZIONI ISTITUZIONALI È la capacità di progettare e stabilire relazioni proficue e collaborative con i soggetti istituzionali, consolidando l'immagine e la mission della Camera di commercio verso l'esterno
	NEGOZIAZIONE È la capacità di trovare modalità di accordo reciprocamente vantaggiose, anche in presenza di obiettivi diversi o punti di vista divergenti, al fine di raggiungere un risultato e soddisfare le aspettative dei soggetti coinvolti



	COMUNICAZIONE È la capacità di esporre in modo chiaro, esaustivo ed efficace, adattando lo stile all'interlocutore ed alla situazione, ascoltare in modo attivo e partecipativo e verificare la reciproca comprensione, attraverso una gestione efficace del feedback
GESTIONALI	PROMOZIONE DEL CAMBIAMENTO È la capacità di cogliere i segnali e le necessità di cambiamento, adottare, sostenere e proporre nuove modalità di azione coerenti con gli obiettivi e le strategie dell'ente, aiutando colleghi e collaboratori a vedere nel cambiamento un'opportunità di miglioramento
	PIANIFICAZIONE È la capacità di identificare ed avere contezza di processi, procedure e task così da definire le priorità di intervento e delineare i piani di azione di breve, medio e lungo periodo
	PEOPLE MANAGEMENT È la capacità di orientare, sostenere, valorizzare e far crescere i propri collaboratori, delegando loro responsabilità in coerenza con il profilo ed il potenziale di ognuno, in funzione del raggiungimento degli obiettivi dati e condivisi
	ORGANIZZAZIONE È la capacità di governare e gestire i processi organizzativi di sua responsabilità, strutturando efficacemente le attività proprie e degli altri, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo
	CONTROLLO È la capacità di individuare gli elementi essenziali di situazioni, tematiche, problemi o fenomeni per verificare processi, servizi, attività, risultati al fine di garantire la corrispondenza tra l'atteso ed il realizzato



REALIZZATIVE	ORIENTAMENTO AI RISULTATI È la capacità di agire con determinazione al fine di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento degli obiettivi previsti, investendo energie per il superamento di eventuali difficoltà
	PRECISIONE È la capacità di svolgere le proprie attività dimostrando puntualità, attenzione e accuratezza nell'eseguirle, nel rispetto degli standard richiesti, così da produrre risultati di qualità coerenti con le aspettative dell'organizzazione
	PROPENSIONE AL NUOVO È la capacità di cogliere in anticipo i segnali esterni di crisi e trasformarli in opportunità, percependo il cambiamento in maniera positiva e costruttiva; è la tendenza individuale a introdurre innovazioni nei processi o nell'organizzazione e a promuovere e investire in nuove iniziative
PERSONALI	AFFIDABILITA' È la capacità di assolvere al proprio ruolo dimostrando di essere meritevoli di fiducia sia nel proprio agire professionale che nelle modalità di costruzione delle relazioni
	PROATTIVITA' È la capacità di comprendere la situazione e di attivarsi per risolvere un problema o per introdurre un miglioramento, senza attendere input esterni
	AUTONOMIA È la capacità di gestire e svolgere le proprie attività in modo indipendente, nel rispetto di vincoli e regole, sviluppando il know how necessario per governarle senza il ricorso a supporto esterno
	EQUILIBRIO È la capacità di rispondere alle situazioni lavorative di pressione, crisi, incertezza o ansia con calma e lucidità, tutelando la qualità delle relazioni e della prestazione e dimostrando consapevolezza di sé



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA