



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ASSUNZIONE DI N. 7 UNITA' DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DI CATEGORIA D, POSIZIONE ECONOMICA D1, DELL'AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE, FULLTIME PRESSO L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE DI CUI N. 3 RISERVATI PRIORITARIAMENTE AI VOLONTARI E UFFICIALI DI COMPLEMENTO DELLE FORZE ARMATE CONGEDATI SENZA DEMERITO DI CUI AGLI ARTT. 678 E 1014 DEL D. LGS. 15 MARZO 2010, N. 66

(DDG. N. 40/2022 PUBBLICATO GU IV serie speciale Concorsi ed esami 17 del 1° marzo 2022)

La Commissione stabilisce che la prova orale consisterà in 2 domande

- 1 sulle materie oggetto del bando
- 1 per la valutazione motivazionale

La prima domanda avrà un valore di 22 punti ciascuno mentre quella per la valutazione motivazionale avrà un valore di 8 punti.

Nel corso del colloquio verranno anche accertate le conoscenze informatiche (Pacchetto Office) e la conoscenza della lingua inglese.

I criteri di valutazione per la prima domanda saranno i seguenti:

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO PERCENTUALE</b>
Pertinenza e completezza del contenuto rispetto alla domanda	30%
Chiarezza espositiva e appropriatezza terminologica	30%
Capacità di argomentazione e collegamento	40%



## 1. ABILITÀ DI COMUNICAZIONE E INTERPERSONALI

Capacità di proporsi con immediatezza e comunicare in modo efficace e con chiarezza espositiva. Implica anche versatilità nel rapporto interpersonale tenendo produttivamente conto di obiettivo, contesto e diversità tra interlocutori.

### Alcuni esempi di Indicatori Comportamentali:

#### POSITIVI

- ✓ Comunica sia a livello razionale che emotivo
- ✓ Sa utilizzare le comunicazioni non verbali degli interlocutori per regolare la sua comunicazione
- ✓ La sua comunicazione tiene conto della situazione contingente
- ✓ Ascolta e considera l'interlocutore
- ✓ Si sforza di capire il punto di vista dell'altro
- ✓ Si esprime con facilità ed in modo corretto
- ✓ E' chiaro nella trasmissione del messaggio
- ✓ Rinforza il messaggio verbale con adeguati strumenti non verbali e paraverbali

#### NEGATIVI

- × È eccessivamente lento nell'esposizione
- × Non sa regolare il registro secondo il tipo di interlocutore che ha di fronte
- × Si agita
- × Usa un tono eccessivamente basso o esageratamente alto
- × Non guarda l'interlocutore
- × Non ascolta, interrompe
- × Presenta solo il suo punto di vista e non tiene conto del feedback
- × È monocorde
- × Suscita vissuti di fastidio o noia
- × È costretto a riformulare di frequente il suo messaggio
- × I suoi interventi appaiono "fuori contesto"

### Grading della dimensione

Punteggio	Descrizione
1	Il candidato tende a limitare lo scambio, suscitando spesso incomprensioni nella relazione. La comunicazione è poco chiara, poco articolata e/o viene spesso utilizzata in modo difensivo rifugiandosi automaticamente in termini poco comprensibili per l'interlocutore. Utilizza spesso modalità comunicative poco adeguate ai contenuti trattati e/o all'interlocutore, con il quale non riesce quasi mai a sintonizzarsi sulla stessa "lunghezza d'onda".
2-3	Il candidato è in grado di gestire gli scambi comunicativo/relazionali in modo soddisfacente. La comunicazione è adeguata sul piano dei contenuti ed efficace sul piano dell'orientamento all'interlocutore. Appare migliorabile l'aspetto di versatilità.
4	Il candidato entra facilmente e rapidamente in sintonia con i diversi interlocutori, attivando scambi comunicativi positivi ed efficaci, costruiti sulla "lunghezza d'onda" dell'interlocutore. Attraverso tale sintonia promuove, stimola e facilita la comunicazione dell'altro, orientandola verso gli obiettivi comuni. E' chiaro e versatile sia nella comunicazione verbale che in quella relazionale.



## **2. AREA MOTIVAZIONALE - CONSAPEVOLEZZA E COERENZA COL PROFILO RICHIESTO**

Capacità di interpretare correttamente le richieste organizzative e di profilo, di orientare la propria candidatura in maniera consapevole e di sostenerla su valutazioni obiettive e responsabili. Corrispondenza e coerenza tra esperienza formativa e lavorativa maturata, capacità possedute e aspirazioni con le richieste di profilo.

### **Alcuni esempi di Indicatori Comportamentali:**

#### **POSITIVI**

- ✓ Conosce bene i suoi obiettivi professionali
- ✓ Ha consapevolezza delle richieste di ruolo
- ✓ Utilizza la sua esperienza in modo proficuo alla valutazione
- ✓ Sa valutare il contesto in modo analitico e responsabile
- ✓ Mostra di aver ben compreso le informazioni fornite nel corso della selezione
- ✓ Le sue conoscenze sono in linea con la sua attività futura
- ✓ Ha buone capacità formate dalle esperienze pregresse
- ✓ Mette in atto le sue competenze durante le prove
- ✓ Ha piena consapevolezza delle sue motivazioni lavorative e sono in linea con le richieste e le possibilità offerte

#### **NEGATIVI**

- × Non gli è chiaro il contesto di inserimento
- × Non ha colto gli elementi chiave caratterizzanti l'efficace inserimento di ruolo
- × Mostra aspettative che la posizione non è in grado di soddisfare
- × Non ha obiettivi chiari o definiti
- × Non ha conoscenze utili sul piano formativo
- × Le sue esperienze pregresse non sono in linea con le richieste del profilo
- × Mostra poche capacità aderenti al profilo ricercato
- × Non ha molto chiare le sue motivazioni lavorative
- × Le sue motivazioni non appaiono in linea con le possibilità di sviluppo offerte dal profilo

### **Grading della dimensione**

<b>Punteggio</b>	<b>Descrizione</b>
<b>1</b>	Il candidato manifesta segnali di confusione sui suoi obiettivi professionali, non riesce ad orientare ed adattare la propria esperienza all'opportunità di inserimento, non mostra particolare consapevolezza di ciò che ci sia aspetta dal tipo di ruolo e dall'organizzazione cui si sta candidando. Il candidato non si mostra inoltre particolarmente adatto al ruolo richiesto a causa della poca coerenza tra la sua formazione/esperienza e il profilo richiesto. Nutre aspettative potenzialmente non in grado di essere soddisfatte.
<b>2-3</b>	Il candidato si mostra a suo agio nell'interpretare le aspettative del ruolo per cui si presenta ed orienta le sue esperienze per soddisfarne le richieste. Non è completamente consapevole delle difficoltà e delle criticità che il ruolo può comportare nello scenario organizzativo. Il candidato riesce a mettere in connessione le sue esperienze passate con le aspirazioni professionali richieste dal profilo. Ha una discreta base formativa coerente con quanto gli sarà richiesto. Corrisponde alle richieste principali del ruolo, può avere maggiore difficoltà nel medio-lungo periodo dal punto di vista motivazionale.
<b>4</b>	Il candidato manifesta sicurezza e controllo sulle richieste del ruolo. Ha interpretato correttamente e consapevolmente le diverse sfumature profilo ricercato e ha analizzato il contesto nel quale sarà immerso. Utilizza l'esperienza come punto di forza ed è pienamente consapevole delle competenze



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TRIESTE**

---

maturate. Nel quadro generale le motivazioni della candidatura risultano in linea col profilo, da un punto di vista formativo e delle esperienze pregresse.

---