



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale della difesa,
della protezione della popolazione e dello sport DDPS

Ufficio federale della protezione della popolazione UFPP
Istruzione

Raccomandazioni per la valutazione e la selezione di quadri nella protezione civile



Disponibilità

Versione elettronica

Internet

- Download libero

www.protpop.ch

Numero di copie

Supporti informatici (genere)

CD-ROM (versione di base)

- Ufficio cantonale responsabile della protezione civile

1

Versione cartacea

Copie per l'amministrazione

- CFIS Schwarzenburg 20
- Ufficio cantonale responsabile della protezione civile 1

Copie per informazione

- Archivio federale svizzero 1
- Stato maggiore di condotta dell'esercito (J1) 1
- Federazione svizzera della protezione civile 1

Copie personali

- Istruttori a tempo pieno dell'UFPP

secondo le
necessità

Premessa

Il presente documento serve alla Confederazione, ai Cantoni ed ai Comuni per valutare i candidati della protezione civile secondo una procedura unitaria e generale.

Contiene raccomandazioni per la valutazione e la selezione di quadri nella protezione civile. Per la sua applicazione occorre tenere conto delle strutture e delle competenze presenti nel Cantone.

Si fonda sulle seguenti basi:

- Legge federale sulla protezione della popolazione e sulla protezione civile (LPPC)
- Ordinanza sulla protezione civile (OPCi)
- Ordinanza sulle funzioni, i gradi e il soldo nella protezione civile (OFGS)
- Istruzioni dell'Ufficio federale della protezione della popolazione concernenti l'assolvimento e lo svolgimento dei corsi della protezione civile (ICPC)
- Documento "Il comando della protezione civile"

Il documento si rifà al regolamento "Qualificazioni e mutazioni nell'esercito" (QMEs).

Tutte le designazioni sono state redatte nella forma maschile, ma valgono anche per i militi della protezione civile di sesso femminile.

Berna, Ottobre 2009

Ufficio federale della protezione della popolazione
Istruzione

Sommario

Disponibilità	3
Premessa	5
Sommario	7
1 Valutazione	9
1.1 Scopo	9
1.2 Principi	9
1.3 Contenuto.....	9
1.4 Persone da valutare e durata minima del periodo di valutazione	9
1.5 Modalità e momento della valutazione.....	10
1.6 Forma della valutazione.....	10
1.7 Competenze	10
1.8 Protezione e conservazione dei dati	10
2 Selezione dei quadri	11
2.1 Aspiranti	11
2.2 Idoneità	11
2.3 Condizioni per l'avanzamento e proposta	11
2.4 Promozione	11
Appendici	13
1 Formulare di valutazione	13
1.1 Valutazione per i corsi di base, i corsi tecnici e i corsi complementari.....	15
1.2 Valutazione per gli aspiranti quadri e i quadri.....	17
2 Spiegazioni per l'allestimento della valutazione	19
2.1 Principio	19
2.2 Osservare.....	19
2.3 Descrivere	19
2.4 Valutare	19
2.5 Discutere	22
2.6 Accompagnare	23
2.7 Autovalutazione	23
3 Profili dei requisiti	25
3.1 Sottufficiale.....	25
3.2 Sottufficiale superiore	26
3.3 Ufficiale	26
4 Proposta per l'avanzamento	29

1 Valutazione

1.1 Scopo

La valutazione è uno strumento di condotta che permette di:

- valutare nella sua funzione, durante un determinato periodo di tempo, chi presta servizio;
- far riconoscere i punti forti e deboli a chi presta servizio;
- indicare a chi presta servizio come e dove può migliorare;
- individuare i possibili aspiranti quadri.

1.2 Principi

La valutazione non deve essere il risultato di un'impressione temporanea, bensì fondarsi su osservazioni e sulla verifica dei risultati delle prestazioni.

La valutazione deve riferirsi alle direttive del mansionario e del mandato di prestazione nonché all'esecuzione dei compiti.

La valutazione è fondata su un numero maggiore di elementi se vengono interpellati anche il diretto superiore ed i responsabili tecnici.

Gli aspiranti quadri e i quadri effettuano un'autovalutazione prima che venga loro comunicata la valutazione.

Per allestire e comunicare la valutazione occorre creare condizioni favorevoli e prevedere abbastanza tempo.

1.3 Contenuto

Con riferimento alla funzione svolta, vengono valutate le seguenti caratteristiche: (per i formulari di valutazione vedi appendice 1)

- Competenza personale e competenza sociale
- Competenza tecnica
- Competenze in qualità di capo e istruttore (solo per aspiranti quadri e quadri)

Dalle caratteristiche valutate si deducono due suggerimenti di miglioramento al massimo. Questi vengono definiti insieme al candidato e devono essere raggiungibili e verificabili.

Sussiste è inoltre la possibilità di raccomandare il candidato per l'avanzamento.

1.4 Persone da valutare e durata minima del periodo di valutazione

- Tutti i partecipanti a corsi di base e corsi tecnici.
- Tutti i partecipanti a corsi quadri e corsi complementari che durano almeno cinque giorni.
- Aspiranti a una funzione superiore nella protezione civile, durante interventi e corsi di ripetizione annuali nei quali si qualificano per la nuova funzione.
- Quadri superiori durante interventi e corsi di ripetizione annuali che cumulativamente durano almeno cinque giorni.

La valutazione dei comandanti impiegati a tempo pieno o parziale si basa sulle direttive del datore di lavoro.

1.5 Modalità e momento della valutazione

La valutazione avviene in forma scritta alla fine di un servizio o alla fine dell'anno in caso di servizi ricorrenti. Viene comunicata durante un colloquio personale durante il quale si discutono l'autovalutazione e la valutazione. Per la comunicazione dei risultati si procede secondo le "Spiegazioni per l'allestimento della valutazione" (vedi appendice 2). La priorità del colloquio sono i suggerimenti di miglioramento. Alla fine il candidato e il valutatore firmano il formulario di valutazione. Il candidato ne riceve una copia.

Se il candidato si rifiuta di firmare, il valutatore attesta solo la comunicazione della valutazione con una nota nel campo "Osservazioni".

1.6 Forma della valutazione

Il giudizio complessivo viene espresso con una nota globale. Si possono assegnare solo note intere. Per ogni singolo criterio di valutazione si possono invece assegnare anche mezze note.

Le note sono definite come segue:

Nota 4	molto buono	supera nettamente i requisiti
Nota 3	buono	soddisfa completamente i requisiti
Nota 2	sufficiente	soddisfa in gran parte i requisiti
Nota 1	insufficiente	non soddisfa i requisiti

La nota 1 deve essere motivata per iscritto.

1.7 Competenze

Candidato	Valutatore
Partecipanti a corsi di base, corsi tecnici, corsi complementari e corsi quadri	Docente di classe
Aspiranti a gradi di truppa e sottufficiali durante interventi e corsi di ripetizione annuali nei quali si qualificano per la nuova funzione	Caposezione o capo settore
Quadri superiori durante interventi e corsi di ripetizione annuali	Comandante
Comandante	Superiore

1.8 Protezione e conservazione dei dati

I formulari di valutazione compilati sono da classificare come CONFIDENZIALI e sottostanno alla protezione dei dati. L'archiviazione avviene secondo le prescrizioni cantonali. Le valutazioni allestite durante corsi organizzati dalla Confederazione vengono trasmesse agli organi cantonali competenti. Le eventuali copie realizzate per i dossier dei corsi vengono distrutte dopo cinque anni. I candidati devono essere informati in merito al numero di copie realizzate, al loro detentore ed alla via di servizio. L'Ufficio federale della protezione della popolazione redige un elenco dei responsabili cantonali per le valutazioni.

2 Selezione dei quadri

2.1 Aspiranti

È considerato aspirante chi è previsto per l'istruzione a un grado superiore o per una nuova funzione.

2.2 Idoneità

Una prima valutazione dell'idoneità ha luogo durante il reclutamento.

I docenti di classe di corsi di base, corsi tecnici, corsi complementari e corsi quadri possono esprimere una raccomandazione di avanzamento nelle loro valutazioni.

Il comandante della protezione civile valuta i potenziali aspiranti durante almeno un corso di ripetizione sotto forma di esercizi, test e in occasione di un colloquio.

Il profilo dei requisiti funge da base per l'accertamento dell'idoneità (vedi appendice 3).

2.3 Condizioni per l'avanzamento e proposta

Non sussiste alcun diritto all'avanzamento. Gli aspiranti che hanno ottenuto una valutazione insufficiente non possono frequentare i corsi quadri.

Le persone vengono istruite solo se sussiste un fabbisogno. Il comandante elabora un piano quinquennale del personale per definire il suo fabbisogno di quadri e specialisti.

I criteri decisionali per il rilascio della proposta sono i seguenti:

- il fabbisogno;
- la raccomandazione a quadro in occasione del reclutamento;
- le valutazioni;
- i risultati degli esercizi e dei test effettuati per l'accertamento dell'idoneità;
- le ICPC;
- i colloqui con gli aspiranti e l'organo superiore.

Se l'idoneità soddisfa questi criteri, l'aspirante può ricevere la proposta per l'avanzamento (vedi appendice 4, Proposta per l'avanzamento).

Annullamento della proposta:

Se nel periodo tra il rilascio della proposta e la conclusione dell'avanzamento emergono nuovi fatti importanti (prestazioni lacunose o insufficienti, modifiche del fabbisogno di quadri per es. in seguito alla fusione di organizzazioni) che non giustificano più l'avanzamento, l'organo superiore competente può annullare la proposta. L'annullamento della proposta viene comunicato al candidato per iscritto con indicazione dei motivi.

2.4 Promozione

La promozione avviene dopo l'assolvimento di due corsi quadri, se la funzione in questione è vacante e autorizzata dall'organo competente. Non sussiste alcun diritto alla promozione.

La promozione deve avvenire in un contesto cerimoniale.

Competenza:

Secondo le istruzioni vigenti nel Cantone.

Soluzione possibile:

Funzione	Competenza
Gradi di truppa e sottufficiali	Comandante
Quadri superiori	Organo superiore dell'organizzazione
Comandanti	Organo superiore dell'organizzazione

Appendici

1 Formulari di valutazione

1.1 Valutazione per i corsi di base, i corsi tecnici e i corsi complementari

Valutazione per i corsi di base, i corsi tecnici e i corsi complementari

CONFIDENZIALE (una volta compilato)

Cognome:
Nome:
Numero AVS:
Organizzazione PCi:

Valutazione da parte del docente di classe	
Corso di:	Corso presso:
Corso dalal	

Scala di valutazione ed evidenziazione dei tratti comportamentali

- 4 molto buono supera nettamente i requisiti
 3 buono soddisfa completamente i requisiti
 2 sufficiente (soddisfa in gran parte i requisiti)
 1 insufficiente non soddisfa i requisiti
 non è stato possibile osservarlo

Tratti comportamentali	Osservazioni / Precisazioni			
Competenza personale e competenza sociale				
Comportamento personale di base				
... è affidabile e coerente.				
... pensa e agisce in modo autonomo e responsabile.				
... dimostra iniziativa e impegno.				
...	1	2	3	4
Comportamento sociale				
... viene apprezzato come compagno.				
... tratta gli altri in modo aperto e comprensivo.				
... comunica in modo comprensibile e cura le relazioni interpersonali.				
...	1	2	3	4
Competenza tecnica				
Prestazioni tecniche				
... dispone delle conoscenze e delle capacità che ci si aspetta in base al suo livello d'istruzione.				
... padroneggia l'uso di apparecchi / materiali.				
... è disponibile a tenersi aggiornato in ambito tecnico.				
...	1	2	3	4
Aspetti particolari:				

Giudizio complessivo:	1	2	3	4

Suggerimenti di miglioramento (obiettivi/ raccomandazioni/ misure concrete)

Raccomandazioni per un avanzamento a:		
Il valutatore:	Data:	Firma:

Originale a:		Copia a:	
Il candidato:	Data:	Firma:	

Osservazioni:

1.2 Valutazione per gli aspiranti quadri e i quadri

Valutazione per gli aspiranti quadri e i quadri

CONFIDENZIALE (una volta compilato)

Cognome:
Nome:
Numero AVS:
Organizzazione PCi:

Valutazione da parte del superiore / docente di classe

Autovalutazione

Genere di servizio:	Servizio presso:
Durata dalal.....	Funzione:

Scala di valutazione ed evidenziazione dei tratti comportamentali

- 4 molto buono supera nettamente i requisiti
 3 buono soddisfa completamente i requisiti
 2 sufficiente (soddisfa in gran parte i requisiti)
 1 insufficiente non soddisfa i requisiti
non è stato possibile osservarlo

Tratti comportamentali	Osservazioni / Precisazioni			
Competenza personale e competenza sociale				
Comportamento personale di base ... è affidabile e coerente. ... pensa e agisce in modo autonomo e responsabile. ... dimostra iniziativa e impegno. ...	1	2	3	4
Comportamento sociale ... viene apprezzato come compagno. ... tratta gli altri in modo aperto e comprensivo. ... comunica in modo comprensibile e cura le relazioni interpersonali. ...	1	2	3	4
Facoltà intellettuali ... comprende rapidamente e completamente i contenuti didattici. ... è in grado di mettere in pratica le conoscenze acquisite. ... trae insegnamenti dagli errori commessi. ...	1	2	3	4
Competenze in qualità di capo e istruttore				
Qualità di capo ... riesce a trasmettere in maniera convincente il senso dei suoi intenti. ... è affidabile e concentrato anche sotto stress. ... prende le decisioni in modo ponderato e tempestivo. ...	1	2	3	4
Comportamento comunicativo ... si esprime apertamente e in modo diretto ed ascolta gli altri attivamente. ... trasmette le informazioni regolarmente, per tempo e secondo le esigenze gerarchiche. ... è in grado di comunicare i contenuti in modo succinto, tangibile, semplice e chiaro. ...	1	2	3	4
Tecnica di condotta ... ordina l'essenziale in modo chiaro e conforme alla situazione. ... impiega i suoi subordinati in modo mirato e ragionevole. ... effettua i controlli in modo opportuno e costruttivo e applica le prescrizioni di sicurezza. ...	1	2	3	4

Tratti comportamentali	Osservazioni / Precisazioni			
Qualità di istruttore ... fissa obiettivi adeguati e li persegue conseguentemente. ... trasmette i contenuti didattici con metodica e in modo comprensibile. ... si propone come un esempio da seguire. ...				
	1	2	3	4
Competenza tecnica				
Prestazioni tecniche ... dispone di buone conoscenze sulla protezione civile. ... dispone di conoscenze solide e attuali nel suo campo. ... è in grado di mettere in pratica i contenuti dei documenti. ...				
	1	2	3	4
Aspetti particolari:				
Giudizio complessivo:				
	1	2	3	4
Suggerimenti di miglioramento (obiettivi/ raccomandazioni/ misure concrete)				
Raccomandazioni per un avanzamento a:				
Il valutatore:	Data:	Firma:		
Originale a:	Copia a:			
Il candidato:	Data:	Firma:		
Osservazioni:				

2 Spiegazioni per l'allestimento della valutazione

2.1 Principio

Ogni sistema di valutazione è efficace solo nella misura in cui viene accettato e applicato dagli interessati.

La valutazione è un compito che si protrae nel tempo e comprende cinque elementi: osservare – descrivere – valutare – discutere – accompagnare.

2.2 Osservare

L'osservazione deve essere mirata e, di regola, limitarsi ai processi e ai comportamenti più significativi. Per garantire una valutazione corretta e leale, il candidato deve essere valutato mentre svolge compiti differenti, in situazioni differenti, in condizioni differenti e in momenti differenti. Per creare queste premesse, occorre integrare le sequenze d'osservazione nel programma di lavoro giornaliero.

2.3 Descrivere

Le osservazioni devono essere annotate in modo appropriato. Non si tratta di interpretare o giudicare, bensì di attenersi ai fatti. È quindi utile limitarsi a ciò che si sente o si vede.

Esempio di appunti presi durante le osservazioni

Quando	Dove	Che cosa
16.3.	Luogo di lavoro: castello	Il caposezione dimostra l'uso corretto della motosega. La sezione è poi in grado di tagliare con precisione una tettoia.
17.3.	Pausa sul piazzale scolastico	Il caposezione è disteso sul piazzale scolastico con la giacca aperta e i pantaloni allentati.
19.3.	Restituzione del materiale	Il caposezione controlla che il materiale venga restituito rapidamente e pulito. Partecipa ai lavori di pulizia.

2.4 Valutare

La valutazione del comportamento osservato ha luogo solo nel momento in cui viene compilato il formulario. Sono importanti soprattutto i tratti comportamentali che si ripetono.

I criteri di valutazione del formulario non sono completamente distinguibili gli uni dagli altri. Pertanto certe osservazioni potrebbero essere classificate in diversi modi. I tratti comportamentali predefiniti servono da riferimento poiché precisano il contenuto del criterio in questione.

Occorre attenersi alle seguenti regole:

- Cancellare i tratti comportamentali che non si possono osservare.
- Cancellare i criteri che non si possono valutare nella loro interezza per mancanza di osservazioni. In tal caso occorre accludere una breve motivazione.
- Sottolineare i tratti comportamentali particolarmente evidenti.
- Simboleggiare con una linea ondulata i tratti comportamentali che hanno una connotazione negativa.
- Mettere fra parentesi i tratti comportamentali osservati solo in parte.
- È possibile evidenziare anche solo parzialmente le frasi presenti nel formulario e modificare o sostituire singole parole.
- Utilizzare lo spazio disponibile a destra delle frasi predefinite per annotare osservazioni individuali che forniscono un quadro più preciso della personalità e della situazione.

Il giudizio complessivo è generalmente la media aritmetica arrotondata alla nota intera delle note assegnate ai singoli criteri.

È possibile attribuire più valore a singoli criteri se la loro ponderazione è consapevole e motivata. In tal caso si deve annotare e comunicare in modo chiaro come sono stati ponderati i singoli criteri.

Per garantire un uso coerente e unitario della scala delle note, si deve tenere conto di quanto segue:

- La nota 4 (molto buono) viene assegnata solo a chi si distingue in tutte le situazioni. I suoi compagni lo considerano un esempio da seguire. È possibile sottolineare i tratti comportamentali particolarmente positivi.
- La nota 3 (buono) viene assegnata a chi soddisfa i requisiti elencati nel formulario. Ciò corrisponde a una prestazione sopra la media. Il candidato svolge i compiti con grande soddisfazione di tutti.
- La nota 2 (sufficiente) viene assegnata a chi dimostra solo parzialmente o in modo incostante il comportamento auspicato. Alcuni tratti comportamentali negativi vengono simboleggiati con una linea ondulata o messi fra parentesi.
- La nota 1 (insufficiente) viene assegnata a chi non soddisfa assolutamente i requisiti e non è quindi affidabile. Più tratti comportamentali negativi vengono simboleggiati con una linea ondulata o messi fra parentesi.

La valutazione indica in quali ambiti il candidato deve cercare di migliorare. A tal fine è necessario elaborare suggerimenti di miglioramento costruttivi, che si riferiscano ai punti deboli e che tengano conto della personalità. È opportuno dedurre i suggerimenti di miglioramento (due al massimo) insieme al candidato.

Possibili fonti di errori durante la valutazione

Una valutazione puramente oggettiva e priva di distorsioni non è possibile. Tuttavia si possono correggere in modo mirato diverse fonti di errori.

Fonte d'errore	Descrizione	Contromisura
Effetto alone	Questo effetto subentra spesso quando il candidato si distingue per caratteristiche spiccate. Questi tratti ne oscurano altri meno evidenti e di conseguenza il giudizio complessivo risulta distorto. L'influsso dell'effetto alone è particolarmente marcato se il valutatore attribuisce troppo peso a una caratteristica sopravvalutandola.	<ul style="list-style-type: none">– Valutare una caratteristica alla volta per tutti i candidati, in modo da evitare di riferirsi a un'impressione globale– Essere sempre consapevoli di quest'effetto
Errore di proiezione	Si ha la tendenza a proiettare sull'altro competenze, intenzioni, caratteristiche e desideri propri.	<ul style="list-style-type: none">– Essere sempre consapevoli di quest'effetto– Chiedersi in che misura si ricercano le proprie caratteristiche negli altri e si valutano di conseguenza
Fatti isolati / Dettagli facilmente osservabili	Alcuni fatti, sia negativi che positivi, ma soprattutto facilmente osservabili, rimangono impressi e possono quindi distorcere il giudizio.	<ul style="list-style-type: none">– Annotare vari comportamenti in differenti situazioni– Approfondire il significato dei fatti annotati
Tendenza alla valutazione media	Si ha la tendenza ad assegnare un giudizio medio a tutti. I valutatori cauti non osano formulare giudizi troppo precisi e vincolanti.	<ul style="list-style-type: none">– Stilare una graduatoria dei candidati valutati
Giudizio basato sulla prima impressione	Talvolta si esprime un giudizio affrettato in base alla prima impressione. Questa rimane impressa nella memoria e influenza durevolmente il giudizio.	<ul style="list-style-type: none">– Sin dall'inizio osservare spesso e in differenti situazioni il candidato– Verificare se il giudizio emesso è basato sulla prima impressione

Lista di controllo per evitare tendenze nella valutazione

- Conosco le tendenze più frequenti?
- Sono consapevole di tali tendenze anche durante il processo di valutazione?
- Ho osservato abbastanza a lungo prima di formulare il mio giudizio?
- Ho osservato con regolarità?
- Ho osservato il candidato in differenti situazioni?
- In che misura il comportamento osservato è determinato dalle circostanze?
- In che misura il comportamento osservato è tipico del candidato?
- Alcuni subordinati si distinguono per caratteristiche particolarmente positive o negative?
- Tali caratteristiche ne oscurano forse altre?
- Quali subordinati mi sono simpatici, quali meno e perché?
- In che misura la simpatia o l'antipatia influenzano il mio giudizio?
- Mi sono lasciato influenzare dalla prima impressione?
- Tendo a emettere giudizi piuttosto clementi o piuttosto severi?
- Sono in grado di motivare la mia valutazione con fatti o esempi chiari?

2.5 Discutere

Anche il sistema di valutazione più sofisticato si rileva inefficace se il colloquio iniziale viene mal strutturato.

La valutazione incoraggia il candidato a migliorare solo se questi ha la possibilità di esprimersi in merito. Il valutatore deve quindi dare valore alle sue affermazioni e impressioni. Tuttavia il giudizio è già stato espresso e non può più essere patteggiato. La discussione sul giudizio del superiore e sull'autovalutazione mira piuttosto a chiarire il più possibile la valutazione.

Per il colloquio è opportuno adottare uno "stile cooperativo" anche in caso di divergenze d'opinione o conflitti. Si raccomanda di seguire queste regole:

- preparare accuratamente il contenuto del colloquio
- prepararsi al colloquio con il proprio interlocutore
- creare condizioni favorevoli (spazio, tempo, disposizione delle sedie, assenza di disturbi)
- accogliere cordialmente il candidato e iniziare il colloquio in modo ponderato
- dimostrare interesse e franchezza
- non utilizzare frasi killer
- attribuire un ruolo attivo al candidato ponendogli domande mirate
- ascoltare attivamente, con pazienza e benevolenza
- esprimere francamente la propria opinione
- valutare la fattibilità delle misure decise
- riesaminare personalmente il colloquio

2.6 Accompagnare

Il processo di valutazione non si conclude con il colloquio. Anche se spetta al candidato mettere in atto le misure di miglioramento, il suo superiore lo accompagna nel ruolo di coach.

Egli può:

- ricordare di tanto in tanto gli obiettivi concordati al subordinato;
- offrirgli la possibilità di colmare le lacune;
- permettergli di fare esperienze gratificanti;
- indicargli la via da seguire attraverso lodi mirate e critiche costruttive.

2.7 Autovalutazione

Per un capo è molto importante riflettere regolarmente e in modo mirato sul proprio comportamento. Le autovalutazioni svolte scrupolosamente e confrontate con valutazioni eseguite da terzi portano a un giudizio realistico del proprio comportamento dirigenziale. Occorre quindi concedere al candidato il tempo necessario per l'autovalutazione. Per uno svolgimento costruttivo del processo di valutazione è necessario che egli sia aperto e autocritico.

3 Profili dei requisiti

Le condizioni d'ammissione ai corsi quadri sono definite nelle Istruzioni concernenti l'assolvimento e lo svolgimento dei corsi della protezione civile (ICPC). I partecipanti devono inoltre soddisfare i seguenti requisiti.

3.1 Sottufficiale

Requisiti generali:

- giudizio complessivo almeno "buono" (nota 3)
- disponibilità a eseguire lavoro straordinario
- senso di responsabilità
- capacità di sopportare grossi carichi di lavoro
- abilità pratica

Requisiti supplementari per il capogruppo telematica:

- preferibilmente una formazione tecnica civile o buona comprensione delle questioni tecniche
- conoscenza dei mezzi informatici
- conoscenza tecnica delle reti informatiche

Requisiti supplementari per il capogruppo assistenza:

- preferibilmente una formazione civile in campo sociale
- empatia

Requisiti supplementari per il capogruppo sostegno:

- preferibilmente una formazione civile di artigiano
- conoscenze tecniche

Requisiti supplementari per il capocucina:

- formazione civile di cuoco oppure di macellaio, panettiere o pasticciere con esperienza di cuoco in una cucina industriale

3.2 Sottufficiale superiore

Requisiti generali:

- giudizio complessivo almeno "buono" (nota 3)
- almeno un apprendistato professionale con attestato federale di capacità
- disponibilità
- facilità di comprensione
- forte senso di responsabilità
- attitudine e comportamento esemplari
- reputazione ineccepibile
- vita privata decorosa
- capacità di negoziazione
- autorità spontanea

Requisiti supplementari per il capo dell'elemento logistico (sergente maggiore):

- esperienza dirigenziale
- personalità apprezzata dai militi della protezione civile
- talento organizzativo
- capacità d'imporsi

Requisiti supplementari per il contabile (furiere):

- capacità a sbrigare questioni amministrative e a redigere testi
- preferibilmente una formazione nel settore commerciale

3.3 Ufficiale

Requisiti generali:

- giudizio complessivo almeno "buono" (nota 3)
- giudizio sulla competenza personale e sociale almeno "buono" (nota 3)
- almeno un apprendistato professionale con attestato federale di capacità oppure un attestato di maturità
- buone capacità d'espressione orale e scritta
- disponibilità
- forte senso di responsabilità
- attitudine e comportamento esemplari
- reputazione ineccepibile
- vita privata decorosa
- esperienza dirigenziale
- capacità di sopportare grossi carichi di lavoro

Requisiti supplementari per il comandante della protezione civile:

- giudizio almeno "buono" (nota 3) per tutte le caratteristiche
- preferibilmente un perfezionamento con esame professionale superiore, formazione universitaria o equivalente
- forte spirito di intraprendenza
- spiccata capacità di imporsi
- spiccate doti comunicative
- personalità apprezzata nel Comune, nella Regione o nel Cantone
- doti analitiche e concettuali
- capacità di negoziazione

Requisiti supplementari per il capo dell'analisi della situazione:

- buone doti d'astrazione
- approccio interdisciplinare

Requisiti supplementari per il capo telematica:

- buone doti analitiche e organizzative
- preferibilmente un diploma di scuola specializzata superiore in una professione tecnica

Requisiti supplementari per il capo della protezione NBC:

- preferibilmente un perfezionamento / diploma di scuola tecnica superiore in una professione scientifica o di laboratorio (laboratorista chimico, farmacista, fisico ecc.)

Requisiti supplementari per il capo del coordinamento logistico:

- Personalità apprezzata dalle organizzazioni partner della protezione della popolazione
- talento organizzativo

Requisiti supplementari per il caposezione assistenza:

- preferibilmente un perfezionamento / diploma di scuola specializzata superiore in una professione sociale

Requisiti supplementari per il capo della protezione dei beni culturali:

- Conoscenza del patrimonio culturale del Comune, della Regione o del Cantone

Requisiti supplementari per il caposezione sostegno:

- preferibilmente un perfezionamento / diploma di scuola specializzata superiore in una professione artigianale

4 Proposta per l'avanzamento

CONFIDENZIALE (una volta compilato)

Proposta per l'avanzamento

Cognome:
Nome:
Numero AVS:
Organizzazione PCi:

Criteria	Risultati	Osservazioni / Motivazioni
Accertamento del fabbisogno:	<input type="checkbox"/> fabbisogno <input type="checkbox"/> nessun fabbisogno	
Raccomandazione a quadro in occasione del reclutamento:	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
Risultati delle valutazioni:	<input type="checkbox"/> idoneo <input type="checkbox"/> non idoneo	
Risultati di esercizi e test:	<input type="checkbox"/> idoneo <input type="checkbox"/> non idoneo	
Condizioni delle ICPC:	<input type="checkbox"/> soddisfatte <input type="checkbox"/> non soddisfatte	
Risultati dei colloqui:	<input type="checkbox"/> idoneo <input type="checkbox"/> non idoneo	

Giudizio complessivo:	<input type="checkbox"/> idoneo <input type="checkbox"/> non idoneo	Proposta per l'avanzamento a:
------------------------------	--	--------------------------------------

Aspetti particolari:

Confermo di aver preso conoscenza della proposta. Sono stato informato in merito alle condizioni e alle esigenze poste dalla nuova funzione.	Luogo e data:
	Firma:

Proposta rilasciata da:	Nome, funzione:
	Luogo e data:
	Firma:
Originale a:	Copia a: