

ALLEGATO TECNICO - BANDO DI CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N.3 "FUNZIONARI AMMINISTRATIVI" - "AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE" – COMUNE DI FANO

Interview Simulation

Per la valutazione individuale del candidato, le cui competenze sono oggetto di analisi, verrà utilizzata una metodologia in grado di assicurare:

- l'osservazione dei comportamenti agiti in un contesto lavorativo;
- l'omogeneità del metodo di osservazione;
- la sistematizzazione dei risultati delle diverse osservazioni.

La metodologia deve permettere di rilevare i comportamenti degli individui nelle relazioni interpersonali in precise situazioni operative, per osservare le competenze agite in tali circostanze; a questo scopo, viene previsto l'utilizzo dell'*Interview simulation*.

La prova è ascrivibile all'interno della metodologia dell'Assessment Center, come previsto dalle Linee Guida per l'accesso alla dirigenza della Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

L'interview simulation è una prova sincrona che necessita di essere svolta individualmente. L'intervista deve avere una durata adeguata a consentire un'approfondita esplorazione delle competenze attraverso l'applicazione delle tecniche necessarie. Durante la somministrazione della prova, a ciascun candidato, viene sottoposto un "caso" organizzativo, rivolto a valutare le competenze specifiche a partire da una griglia di valutazione che definisce le competenze oggetto di osservazione e i relativi indicatori comportamentali. L'osservazione e la rilevazione verranno effettuate da un esperto in valutazioni attitudinali.

Tale strumento finalizza l'indagine all'osservazione dei comportamenti agiti ed alla rilevazione delle competenze; il "setting" metodologico consiste in un colloquio o intervista individuale e l'indagine è svolta a partire dalle informazioni dirette e consapevoli fornite dall'intervistato circa i comportamenti che agirebbe in una determinata situazione stimolo.

Per meglio rendere standardizzabile lo strumento, viene usata come metodologia di sintesi e misurazione degli elementi individuati, la Targeted Interview, che si basa sulla tecnica STAR (acronimo di Situation, Task, Action, Result) per strutturare e omogeneizzare la modalità di porre le domande e di raccogliere, in base ad una scala di valutazione condivisa, i risultati dell'osservazione (L'assessment in azione. Esperienze aziendali di valutazione delle risorse umane Di G. C. Cocco. Franco Angeli Ed.).

Per rilevare in modo completo e misurabile un comportamento, le domande stimolo devono essere preventivamente strutturate per indagare gli ambiti specifici.

La sequenza STAR garantisce la rilevazione di un *modus operandi* comportamentale in tutte le sue componenti, utile al fine della rilevazione delle capacità. Il grado di possesso delle competenze è valutato dall'osservatore su una scala Likert a 4 gradi e per ogni competenza sarà strutturata una griglia di rilevazione.

1	SITUAZIONE: riporta un esempio concreto e rilevante per il contenuto della domanda. Metti in evidenza la complessità della situazione.	→ Cosa è successo? → Come è successo? → Chi era implicato? → Qual era il problema cruciale?
2	COMPITO: Descrivi la tua responsabilità nella situazione.	→ Quali responsabilità ti sei assunto per risolvere il problema? → Il tuo manager ti ha assegnato questo compito? → Ti sei fatto carico di questo compito da solo? → Dei colleghi sono stati coinvolti?
3	AZIONE: spiega ogni cos'hai fatto per risolvere il problema passo passo.	→ Cosa hai fatto per prima cosa? → Come ha risposto la persona/situazione? → Cosa hai fatto dopo?
4	RISULTATO: Condividi i risultati delle azioni che hai intrapreso e delle tue performance lavorative.	→ Qual è stato il risultato finale di quella determinata situazione? → Il tuo manager era soddisfatto? → Hai continuato a gestire questo problema con il passare del tempo? → Ti sono state date nuove responsabilità in seguito?

Modalità di svolgimento della prova:

Il candidato effettuerà l'estrazione di un caso/situazione, a scelta randomica, relativamente al quale dovrà esporre le modalità con cui affronterebbe l'evento. Successivamente, verranno poste ulteriori domande da parte dell'esperto per approfondire eventuali aspetti carenti oppure aspetti non emersi. Le domande di approfondimento saranno poste a partire dall'analisi STAR [McClelland (1998)] e adattate alla rilevazione delle competenze previste.

Modalità di attribuzione dei risultati:

All'interno della scheda di valutazione elaborata, saranno riportati sia in termini descrittivi (qualitativi) che quantitativi i livelli di competenza rilevati secondo una scala Likert, con una sintesi che illustra in maniera completa ed integrata il profilo emerso. Nella seguente tabella, sono riportati i punteggi per singola competenza:

Il livello della competenza trasversale posseduta può essere:	Punteggi associati su scala Likert a 4 gradi
• NID = competenza non idonea (competenza inadeguata al ruolo);	massimo 1
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	massimo 1,50
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo);	massimo 2
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo).	massimo 2,50

Si precisa che:

l'assenza dell'osservazione di indicatori relativi alla competenza darà luogo ad un punteggio pari a zero punti.

Riferimenti Bibliografici

- Borthwick, A. (1993). Key competencies-uncovering the bridge between general and vocational. Competencies: The competencies debate in Australian education and training, 21–34.
- Boscati, A. (2022). Il reclutamento riformato. In A. Boscati & A. Zilli, Il reclutamento nella P.A. Dall'emergenza alla nuova normalità—Volume I (Vol. 1–1, pp. 43–70). Wolters Kluwer - Cedam. <https://air.unimi.it/handle/2434/951671>
- Boyatzis, R. (1982). The Competent Manager. A Model For Effective Performance.
- Bresciani, P. G. (1997). Le competenze: Approcci e modelli di intervento. Perché un dossier sulle competenze.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. Psychological Bulletin, 51, 327–358. <https://doi.org/10.1037/h0061470>
- Gardner, H. E. (2011). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. Basic books.
- Lazzeroni, L. (2022). Oltre il concorso: Le prestazioni di lavoro in favore delle pubbliche amministrazioni. In A. Boscati & A. Zilli, Il reclutamento nella P.A. Dall'emergenza alla nuova normalità — Volume II (Vol. 1–II, pp. 92–127). Wolters Kluwer - Cedam. <https://usiena-air.unisi.it/handle/11365/1223816>
- Le Boterf, G. (1990). De la compétence: Essai sur un attracteur étrange, Les Ed. de l'Organisation OECD (1996) Lifelong Learning for All. Paris, OECD.
- Levati, W., & Saraò, M. V. (1998). Il modello delle competenze. Un contributo originale per la definizione di un nuovo approccio all'individuo e all'organizzazione. Ed. FrancoAngeli.
- Maslow, A.H. (2010). Motivazione e personalità. Armando Editore.
- McClelland, J. L., Rumelhart, D. E., & Group, P. R. (1987). Parallel Distributed Processing, Volume 2: Explorations in the Microstructure of Cognition: Psychological and Biological Models (Vol. 2). MIT press.61
- Moè A. (2020). La motivazione – Teorie e processi. Il Mulino Editore.
- Quaglino, G. P. (1992). Appunti sul comportamento organizzativo. Tirrenia Stampatori.
- Sarchielli, G. (1996). Le abilità di base e il ruolo attivo del soggetto nella costruzione di prestazioni professionali competenti. RISORSA UOMO, 1996/2. <https://www.francoangeli.it/riviste/SchedaRivista.aspx?IDArticolo=553&lingua=It>
- Von Krogh, G., & Roos, J. (1996). A Tale of the Unfinished. Strategic Management Journal, 17(9), 729–737.
- Woodruffe, C. (1993), What Is Meant by Competency? Leadership & Organization Development Journal. 14(1), 29-36.

Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, e successive modificazioni e integrazioni.
- Formez PA, *Assessment delle competenze dell'Assessorato all'Istruzione e alla Formazione Professionale*, realizzato nell'ambito del Progetto “Nuovi Percorsi”.

- Decreto Ministeriale 22 luglio 2022, *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82, *Regolamento recante modifiche al D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*.
- European Personnel Selection Office (EPSO), *Modello concorsuale*, rielaborazioni e adattamenti da documentazione pubblicata sul portale istituzionale: <https://epso.europa.eu>