

ALLEGATO TECNICO - BANDO DI CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 DIRIGENTE "SUAP E TUTELA DEL PAESAGGIO" – COMUNE DI FANO

Prova per l'accertamento delle competenze trasversali.

Come previsto dalle Linee Guida per l'accesso alla dirigenza della Scuola Nazionale dell'Amministrazione del Settembre 2022, il processo di valutazione delle competenze trasversali, cd. *soft skills*, può essere articolato con modalità differenti, in funzione di una serie di variabili interne ed esterne all'amministrazione e può essere concordato nell'ambito della Commissione esaminatrice, responsabile del processo di selezione.

Si è quindi stabilito, in accordo con la Commissione esaminatrice, di utilizzare l'Interview simulation quale strumento, all'interno della prova orale, per la valutazione delle competenze trasversali nell'ambito del **"Concorso Pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di N. 1 Dirigente "Suap e tutela del Paesaggio"**.

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.

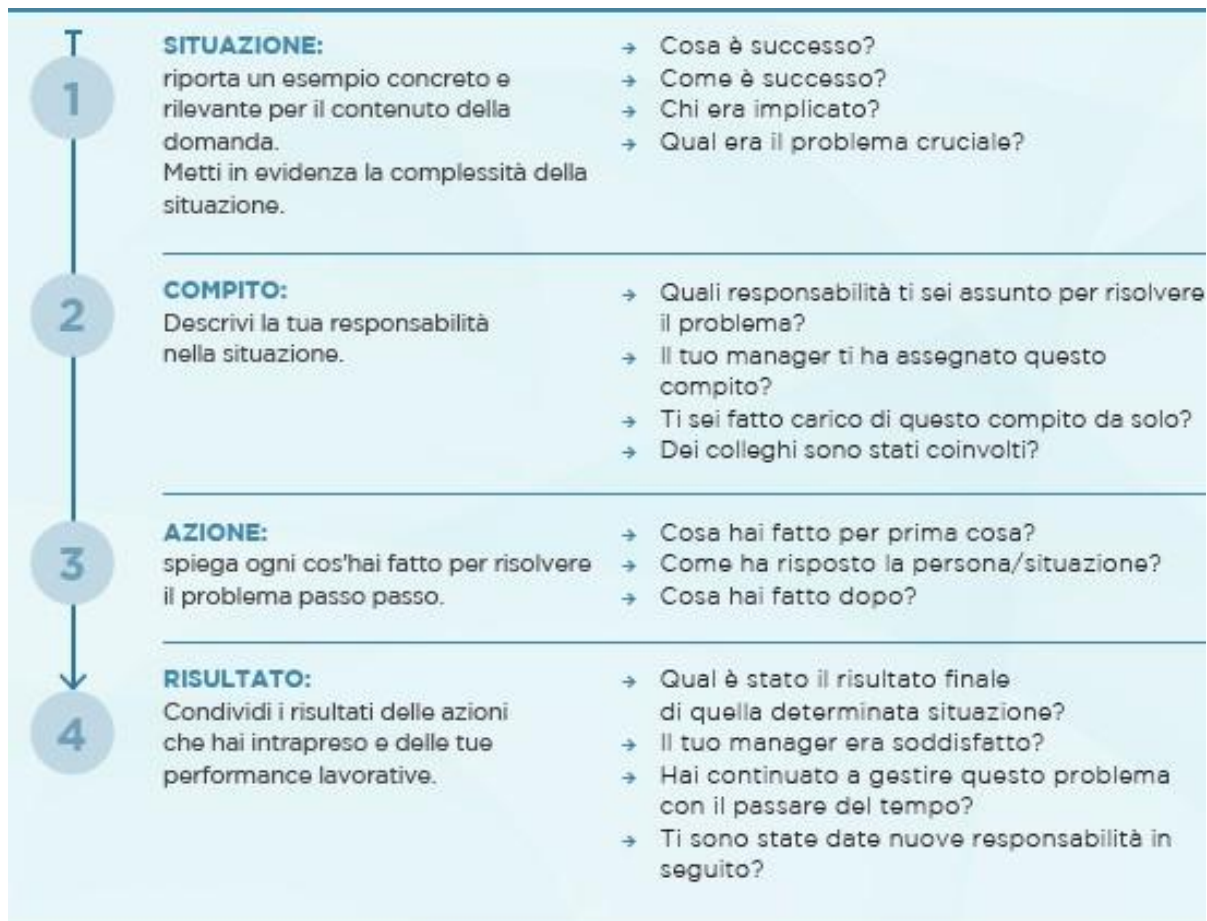
Tale strumento finalizza l'indagine all'osservazione dei comportamenti agiti ed alla rilevazione delle competenze; il "setting" metodologico consiste in un colloquio o intervista individuale e l'indagine è svolta a partire dalle informazioni dirette e consapevoli fornite dall'intervistato circa i comportamenti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



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 illustri in maniera

completa ed integrata il profilo emerso.

Nella seguente tabella, sono riportati i criteri utilizzati per la valutazione della singola prova (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 0.5
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo)	massimo 1
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo)	massimo 1.5
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo)	massimo 2

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://usienna-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 a Competency? Leadership & Organization Development Journal, 14(1), 29-36.

Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 30/03/2001 n.165 e s.m.i. – Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- Assessment competenze dell'Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, realizzato da Formez PA nell'ambito del Progetto Nuovi Percorsi.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023 n.82 – *“Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 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”*
- D.M. del 22/07/2022: Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche
- PROPOSTA DI LINEE GUIDA SULL'ACCESSO ALLA DIRIGENZA PUBBLICA della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) - Settembre 2022
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>