



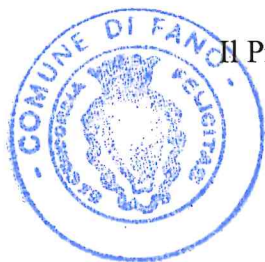
COMUNE DI FANO

CONCORSO PUBBLICO PER N. 2 ISTRUTTORI CONTABILI

PROVA ORALE

criteri di valutazione

- a) PERTINENZA CON L'ARGOMENTO – Coerenza tematica delle risposte.
- b) COMPLETEZZA E SINTETICITA' – Sviluppo logico-argomentativo e/o descrittivo, capacità di approfondimento, capacità di sintesi.
- c) CORRETTEZZA LINGUISTICA – Proprietà terminologica e lessicale.



Il Presidente della Commissione Esaminatrice
Dott.ssa Daniela Mantoni

ALLEGATO TECNICO - BANDO DI CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N.2 POSTI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI "ISTRUTTORE CONTABILE", AREA DEGLI ISTRUTTORI, EX POSIZIONE ECONOMICA C1 - CCNL PERSONALE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" – COMUNE DI FANO

Intervista Comportamentale

Descrizione dell'Intervista Comportamentale

Per la valutazione delle competenze trasversali del candidato all'interno della Prova orale prevista per il Concorso in oggetto, verrà utilizzato un metodo 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 permette di rilevare i comportamenti degli individui nelle relazioni interpersonali in precise situazioni operative, per osservare le competenze agite in tali circostanze.

A tal fine, viene impiegata l'Intervista Comportamentale, una prova sincrona che necessita di essere svolta individualmente e che consente l'utilizzo di tecniche di intervista volte a verificare il possesso delle competenze oggetto di valutazione. Nello specifico, si tratta di un'intervista semi-strutturata svolta da uno psicologo esperto in valutazioni attitudinali, che integra la Commissione esaminatrice e può essere di due tipologie:

- **la Situational Interview (SI)**, che prevede che al candidato siano brevemente descritte delle situazioni, indagando le sue intenzioni comportamentali, ossia come le affronterebbe;
- **la Behavioural Description Interview (BDI)**, che prevede la descrizione dettagliata di situazioni passate e dei relativi comportamenti messi in atto dal candidato per affrontarle.

Nel contesto della presente valutazione, le suddette tipologie di intervista comportamentale vengono utilizzate in maniera integrata, a partire dalla somministrazione di un "caso" organizzativo. Al candidato viene presentata la situazione da affrontare e, a partire dalle risposte iniziali fornite, vengono poste domande di approfondimento mirate ad esplorare sia le intenzioni comportamentali rispetto allo scenario proposto sia esperienze professionali pregresse e comportamenti concretamente agiti in situazioni analoghe o rilevanti. L'analisi delle competenze avviene attraverso una griglia strutturata preliminarmente, che definisce le competenze oggetto di osservazione e i relativi indicatori comportamentali. A tal proposito, per meglio rendere standardizzabile lo strumento, viene utilizzata una strategia di sintesi e misurazione degli elementi individuati, che si basa sulla tecnica STAR (acronimo di Situation, Task, Action, Result). Tale tecnica

omogeneizza la modalità di porre le domande e di raccogliere i risultati dell'osservazione (*L'assessment in azione. Esperienze aziendali di valutazione delle risorse umane* Di G. C. Cocco. Franco Angeli Ed.).

La sequenza STAR garantisce la rilevazione di un *modus operandi* comportamentale in tutte le sue componenti, assicurando che le domande siano preventivamente strutturate per indagare gli ambiti specifici con una definizione preliminare applicata a tutti i candidati. Il grado di possesso delle competenze è valutato dall'osservatore su una scala Likert a 4 gradi, strutturata per ogni competenza all'interno della griglia di rilevazione secondo criteri condivisi e approvati dalla Commissione esaminatrice.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PROVA:

Il candidato effettuerà l'estrazione di un caso/situazione, selezionato in modalità randomica. Dopo aver effettuato la lettura del caso, il candidato dovrà fornire un'esposizione relativa alle modalità con le quali affronterebbe l'evento e, dunque, alle strategie di risoluzione individuate. Successivamente, verranno poste ulteriori domande di approfondimento da parte dell'esperto psicologo per analizzare più nel dettaglio le risposte fornite ed esplorare ulteriori elementi rilevanti. Le domande di approfondimento saranno strutturate a partire dall'analisi STAR [McClelland (1998)] e adattate alla rilevazione delle competenze previste. L'intervista potrà essere conclusa con domande mirate a sondare la componente motivazionale del candidato.

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI RISULTATI:

La scheda di valutazione elaborata riporterà i livelli di competenza rilevati, sia in termini qualitativi (descrittivi) che quantitativi (numerici), secondo una scala Likert a 4 gradi, con una sintesi che illustra in maniera completa ed integrata il profilo del candidato.

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 non adeguata al ruolo);	massimo 1
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	massimo 1,5
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo);	massimo 2
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo).	massimo 2,5

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 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*.
- Decreto Ministeriale 28 giugno 2023, *Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni*.
- European Personnel Selection Office (EPSO), *Modello concorsuale*, rielaborazioni e adattamenti da documentazione pubblicata sul portale istituzionale: <https://epso.europa.eu>

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N.2 POSTI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI "ISTRUTTORE CONTABILE", AREA DEGLI ISTRUTTORI, EX POSIZIONE ECONOMICA C1 - CCNI PERSONALE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" – COMUNE DI FANO

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO	<p align="center">SOLUZIONE DEI PROBLEMI</p> <p>Capacità di analizzare situazioni o problemi, definendone il perimetro e focalizzando gli elementi rilevanti, così da individuare tempestivamente soluzioni efficaci e rispondenti alle esigenze della situazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si accorge di eventuali situazioni critiche o problematiche, definendone il perimetro. • Approfondisce l'analisi raccogliendo dati e informazioni utili alla comprensione della situazione o del problema. • Individua possibili alternative di soluzione del problema concrete e realizzabili. • Propone tempestivamente ipotesi di soluzione coerenti con l'analisi effettuata. 	X/2,5

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO	<p align="center">COLLABORAZIONE</p> <p>Capacità di contribuire attivamente al raggiungimento di un risultato comune interagendo con i colleghi anche a distanza attraverso la condivisione delle informazioni, la valorizzazione dell'apporto altrui, la ricerca di sinergie e riducendo le conflittualità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipa attivamente al lavoro con i colleghi contribuendo al raggiungimento dell'obiettivo condiviso. • Riconosce le competenze dei colleghi. • Contribuisce alla costruzione di un clima di lavoro positivo. • Agisce per ridurre le contrapposizioni e per individuare soluzioni condivise con gli interlocutori. 	X/2,5

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N.2 POSTI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI "ISTRUTTORE CONTABILE", AREA DEGLI ISTRUTTORI, EX POSIZIONE ECONOMICA C1 - CCNL PERSONALE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" – COMUNE DI FANO

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO	<p align="center">ORIENTAMENTO AL RISULTATO</p> <p>Capacità di agire con determinazione al fine di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento degli obiettivi previsti e migliorare costantemente gli standard qualitativi dell'azione pubblica, investendo energie per il superamento di eventuali difficoltà.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investe energia e impegno nelle attività di sua competenza andando anche oltre quanto richiesto, se necessario. • Garantisce il conseguimento dell'obiettivo assegnato. • Mantiene l'impegno anche in presenza di ostacoli o criticità, perseverando nel raggiungimento del risultato. • Lavora per migliorare costantemente gli standard della sua prestazione. 	X/2,5

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO	<p align="center">AFFIDABILITA'</p> <p>Capacità di portare avanti il lavoro seguendo le procedure e tenendo fede agli impegni presi nell'interesse dell'amministrazione, facendosi carico delle attività da svolgere con serietà e senso di responsabilità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incoraggia gli altri a seguire le regole e le procedure organizzative. • Porta avanti il suo lavoro seriamente nell'interesse dell'amministrazione. • Gestisce responsabilmente i margini di discrezionalità previsti. • Si assume la responsabilità del proprio lavoro in coerenza con le scadenze e i risultati attesi. 	X/2,5

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N.2 POSTI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI "ISTRUTTORE CONTABILE", AREA DEGLI ISTRUTTORI, EX POSIZIONE ECONOMICA C1 - CCNL PERSONALE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" – COMUNE DI FANO

Il livello della competenza trasversale posseduta può essere:	Punteggi associati su scala Likert a 4 gradi
<ul style="list-style-type: none"> • NID = competenza non idonea (competenza inadeguata al ruolo); 	<p align="center">massimo 1</p>
<ul style="list-style-type: none"> • PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo); 	<p align="center">massimo 1,5</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo); 	<p align="center">massimo 2</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo). 	<p align="center">massimo 2,5</p>

Si precisa che:

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