



**COMUNE DI FANO**

**SELEZIONE PER MOBILITA' VOLONTARIA -ART.30 D.Lgs.n.165/2001  
a tempo indeterminato e tempo pieno**

relativa al seguente profilo professionale

**Istruttore Tecnico (ex ctg "C") area degli Istruttori (posti n.1)**

**PROVA ORALE**

criteri di valutazione

- 1) Analisi delle esperienze professionali pregresse e delle competenze acquisite.
- 2) Capacità di applicazione pratica delle conoscenze nelle materie specifiche

Il Presidente della Commissione Esaminatrice

Dott.ssa Galdenzi Roberta

ROBERTA  
GALDENZI  
25.05.2026  
10:08:15  
UTC

# ALLEGATO TECNICO - SELEZIONE PER MOBILITA' VOLONTARIA -ART.30 D.LGS. N.165/2001 A TEMPO INDETERMINATO E TEMPO PIENO RELATIVA AL SEGUENTE PROFILO PROFESSIONALE ISTRUTTORE TECNICO (EX CTG "C") "AREA DEGLI ISTRUTTORI" (POSTO N.1) – 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, utilizzeremo la BDI. Al candidato vengono poste domande mirate ad esplorare le esperienze professionali pregresse e comportamenti concretamente agiti in situazioni lavorative 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.*).

## 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://usi-na-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>