



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

**CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI
PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO PIENO E
INDETERMINATO DI ISTRUTTORE TECNICO
(AREA DEGLI ISTRUTTORI DEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI)
DA ASSEGNARE ALL'AREA TECNICA**

Bando protocollo n. 23771 del 10/9/2024

NORME TECNICHE PER GLI ACCERTAMENTI PSICO - ATTITUDINALI

1. GENERALITÀ

Le presenti Norme Tecniche disciplinano gli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali costituenti la prima parte della prova orale della procedura concorsuale in oggetto, in conformità a quanto previsto dal bando di concorso e dai criteri di valutazione stabiliti dalla commissione giudicatrice nella sua seduta di insediamento (Verbale n.1, agli atti).

2. OBIETTIVI

Gli accertamenti attitudinali si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa finalizzata a riscontrare il possesso, da parte dei candidati, delle capacità e competenze attitudinali previste per ricoprire il profilo professionale ricercato, come compendiate nell'**Allegato A** che è parte integrante del presente documento. Pertanto, gli accertamenti sono orientati ad acquisire dati ed elementi utili a definire le potenzialità indispensabili all'espletamento delle mansioni del ruolo per il quale si concorre e all'assunzione delle discendenti responsabilità.

3. PRESUPPOSTI TEORICO - CONCETTUALI

L'articolo 97 della Costituzione Italiana è il fondamento giuridico dal quale prende avvio e si conforma la procedura di selezione attitudinale qui articolata. I principi a cui si informano le attività poste in essere per gli accertamenti attitudinali sono i seguenti:

- *"Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge";*
- *"I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione";*

L' articolo 1, comma 1 della legge 7 agosto 1990, n. 241, ribadisce che *"L'attività amministrativa persegue i fini determinati dalla legge ed è retta da criteri di economicità, di efficacia, di*

imparzialità, di pubblicità e di trasparenza, secondo le modalità previste dalla presente legge e dalle altre disposizioni che disciplinano singoli procedimenti, nonché dai principi dell'ordinamento comunitario". Mentre il comma 2 dello stesso articolo sostiene che: "La pubblica amministrazione non può aggravare il procedimento se non per straordinarie e motivate esigenze imposte dallo svolgimento dell'istruttoria".

Il D.Lgs. 165/2001 (Testo Unico del Pubblico Impiego) contiene più riferimenti alla valutazione delle competenze trasversali, delle attitudini e della motivazione, che vengono qui riportati a fini meramente conoscitivi:

- all'art. 28, comma 3 bis è previsto che *"Al fine di assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, i concorsi di cui al comma 3 definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali, finalizzate alla valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica."*;

- all'art. 35, comma 3, lett. b) del D.Lgs. 165/2001 in materia di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni è previsto che le procedure di reclutamento prevedano la *"adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire"*;

- all'art. 35 quater, comma 1 è a sua volta previsto che *"I concorsi per l'assunzione del personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, (...) prevedono:*

a) l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera ai sensi dell'articolo 37. Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini. Il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione devono contemperare l'ampiezza e la profondità della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso orientati ai principi espressi nel comma 2;

(...) d) che i contenuti di ciascuna prova siano disciplinati dalle singole amministrazioni responsabili dello svolgimento delle procedure di cui al presente articolo, le quali adottano la tipologia selettiva più conferente con la tipologia dei posti messi a concorso, prevedendo che per l'assunzione di profili specializzati, oltre alle competenze, siano valutate le esperienze lavorative pregresse e pertinenti, anche presso la stessa amministrazione, ovvero le abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Le predette amministrazioni possono prevedere che nella predisposizione delle prove le commissioni siano integrate da esperti in valutazione delle competenze e selezione del personale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;".

In questo senso, gli accertamenti attitudinali previsti dal bando di concorso si informano ai dispositivi di legge appena ricordati per quanto applicabili in base alla tipologia del posto a concorso.

La procedura di selezione adottata coniuga, da un lato, il principio "di imparzialità" ed "efficienza" della P.A., dall'altro, i criteri scientifici più accreditati e ritenuti validi in materia di valutazione attitudinale. Inoltre, la selezione si informa anche al principio dell'economia procedurale attraverso l'adozione di mezzi semplici, efficaci ed efficienti per il raggiungimento dell'obiettivo.

Gli accertamenti attitudinali si sostanziano in un metodo di previsione dei comportamenti lavorativi volto a predire il proficuo inserimento nel contesto istituzionale e la condotta lavorativa del candidato.

Il processo di selezione si incentra sul principio secondo il quale tutti i candidati vengono sottoposti alla stessa "situazione stimolo", quale può essere considerata appunto il contesto di selezione, visto nell'insieme.

Il modo in cui il candidato risponde alla serie di stimoli a cui è sottoposto e come riesce a gestirli, sono gli aspetti di valutazione cui si fa riferimento quando si valutano i requisiti attitudinali previsti dallo specifico profilo. Il fondamento scientifico di tale valutazione è che la condotta posta in essere in fase di selezione, rappresenta un comportamento paradigmatico delle inclinazioni attitudinali e comportamentali più generali del candidato.

Le prove attitudinali sono orientate alla raccolta di dati ed informazioni sull'aspirante avvalendosi delle più moderne tecniche offerte dalle discipline di organizzazione aziendale e psicologia del lavoro in materia di selezione del personale. Il componente esperto in psicologia del lavoro e in selezione del personale, appositamente nominato e incaricato di svolgere gli accertamenti in oggetto e le relative valutazioni è iscritto all'albo professionale degli psicologi ai sensi del decreto legge 9 maggio 2003, n. 105 convertito in legge 11 luglio 2003, n. 170. Nello svolgimento della sua attività il professionista si atterra alle Linee guida per la valutazione e selezione del personale, di cui alla delibera del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi del 23/04/2005 o successive deliberazioni del medesimo Consiglio.

4. PROCEDURA DI SELEZIONE

Agli accertamenti attitudinali vengono sottoposti i concorrenti che risultano idonei dopo lo svolgimento della prova scritta secondo quanto previsto dal bando di concorso.

Il processo

Le fasi attraverso le quali viene strutturato il percorso di valutazione sono le seguenti:

FASE 1: PROGETTAZIONE

Nello specifico, la Fase 1 prevede le seguenti attività:

1. Incontro dell'esperto in psicologia del lavoro e in selezione del personale con il Presidente della Commissione di Concorso e con i Responsabili dei Servizi finalizzato a:
 - la condivisione degli obiettivi del progetto e delle dimensioni di indagine;
 - l'individuazione delle dimensioni chiave tra quelle ricomprese nel framework (modello di riferimento) delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, allegato al Decreto del Ministro per la P.A. adottato il 28.06.2023;
 - l'individuazione del livello di complessità rispetto alle dimensioni chiave in ricerca, secondo

quanto definito nel framework di cui al punto precedente a cui sono state aggiunte altre competenze ritenute fondamentali per l'espletamento del ruolo.

FASE 2: IMPLEMENTAZIONE

Nello specifico la fase prevede un colloquio individuale e motivazionale, finalizzato alla rilevazione delle competenze ricercate.

FASE 3: ELABORAZIONE DATI E STESURA DEI RISULTATI

Nello specifico, la Fase 3 prevede che al termine della valutazione, i dati emersi dal colloquio verranno elaborati dal componente esperto in psicologia del lavoro e in selezione del personale, che attribuirà, nell'ambito delle dimensioni di indagine indagate, un punteggio espresso in quindicesimi, sulla scorta del possesso (o meno) di ciascuna delle 11 competenze attitudinali previste per ricoprire il profilo professionale ricercato, come compendiate nell'**Allegato A**, e della motivazione riscontrata (4 punti), secondo il seguente schema:

- **Punti 1/15 per ciascuna competenza per un massimo di 11 punti;**
- **Punti 4/15 alla motivazione.**

FASE 4: RESTITUZIONE DEI RISULTATI

Nel verbale sarà sinteticamente riportata la motivazione del punteggio espresso in quindicesimi sulla base delle competenze indicate nel profilo di riferimento, compendiate nell'**Allegato "A"** al presente documento e della motivazione.

La valutazione espressa dell'esperto in psicologia del lavoro e in selezione del personale costituisce integrazione motivazionale del provvedimento amministrativo e riporta sinteticamente i presupposti logici che lo hanno determinato e gli atti a cui si fa richiamo e dai quali scaturisce la definizione del giudizio stesso, ai sensi dell'articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Tale valutazione concorrerà con quella del precedente colloquio individuale sulle materie del programma d'esame (sempre espressa in quindicesimi) alla determinazione della votazione finale della prova orale, espressa in trentesimi. La prova orale si intende superata con un punteggio minimo complessivo di 21/30, ottenuto sommando il punteggio riportato nella prima e nella seconda parte.

Le tipologie di prove

- **Colloquio individuale e motivazionale** – il colloquio individuale è finalizzato all'individuazione, all'approfondimento e all'accertamento della motivazione e delle specifiche competenze attitudinali previste per ricoprire il profilo professionale ricercato, come compendiate nell'**Allegato A**. Sono strutturati secondo diverse modalità e saranno scelti in base alle esigenze emerse nelle precedenti prove ed alle dimensioni strategiche di rilevazione. Per tale motivo avranno una durata congrua con la complessità del ruolo in ricerca.

Negrar di Valpolicella, 25.11.2024

Il Presidente
della Commissione Esaminatrice
Il Segretario Generale
Dott. Nicola Fraccarollo

ALLEGATO A – DIMENSIONI DI INDAGINE

Competenze Istruttore tecnico

Orientamento all'apprendimento	Dimostrare consapevolezza circa le conoscenze e competenze possedute e da consolidare, in relazione anche alle richieste di ruolo, attivandosi con curiosità per individuare le modalità di apprendimento continuo funzionali alla propria crescita professionale.
Soluzione dei problemi	Analizzare situazioni o problemi, definendone il perimetro e focalizzandone gli elementi rilevanti, così da individuare tempestivamente soluzioni efficaci e rispondenti alle esigenze della situazione.
Comunicazione	Comunicare in modo chiaro ed efficace, adattando lo stile ai diversi contesti ed interlocutori; ascoltare e coinvolgere l'interlocutore.
Collaborazione	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.
Orientamento al risultato	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.
Gestione delle emozioni	Riconoscere le proprie emozioni e il loro effetto sulla vita lavorativa, fronteggiando le situazioni di pressione, difficoltà, conflitto, crisi o incertezza con equilibrio, calma e lucidità, al fine di ridurre eventuali impatti negativi sulla prestazione e sulle relazioni.
Gestione dei processi	Strutturare processi di lavoro, pianificando, gestendo e monitorando efficacemente le attività, tenendo conto di vincoli/opportunità e in coerenza con gli obiettivi da perseguire.
Affidabilità	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.
Iniziativa	Attivarsi in modo propositivo e cogliere le opportunità senza attendere input esterni, così da influenzare gli eventi, piuttosto che reagire ad essi.
Flessibilità	E' la capacità e la volontà di adattarsi e di lavorare efficacemente in un'ampia gamma di situazioni o con persone o gruppi diversi. È la capacità di comprendere ed apprezzare i punti di vista diversi o opposti ai propri, di adattarsi alle nuove situazioni e di cambiare o accettare facilmente i cambiamenti dell'organizzazione o dei doveri della mansione.
Innovatività / propositività	E' la capacità di contribuire all'analisi del problema dando una propria interpretazione innovativa, adottando una prospettiva diversa, offrendo un altro punto di vista