



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 AMMINISTRATIVO
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)
AREA AMMINISTRATIVA/UFFICIO ISTRUZIONE E SERVIZI SOCIALI
Bando protocollo n.22.024 del 11-08-2025

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PROVE D'ESAME

NORME TECNICHE PER GLI ACCERTAMENTI PSICO - ATTITUDINALI

1. GENERALITÀ

Le presenti Norme Tecniche, in conformità a quanto previsto nel vigente "Regolamento delle assunzioni e dei concorsi" disciplinano gli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali costituenti la prima parte della prova orale della procedura concorsuale in oggetto.

2. OBIETTIVI

Gli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali 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 temperare 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, sono posti in essere nel primario interesse della P. A. e sono strutturati su una procedura che garantisca la massima oggettività e trasparenza possibile. Procedura tesa ad evitare che le valutazioni attitudinali siano fondate su di una sola tipologia di informazioni o che siano effettuate sulla base di una unica fonte. **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.

La commissione specialistica incaricata di svolgere gli accertamenti in oggetto e le relative valutazioni sarà composta da un esperto in selezione e gestione delle risorse umane e da una psicologa iscritta 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 delle sue funzioni la psicologa del lavoro si atterrà 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.

Gli accertamenti attitudinali vengono effettuati attraverso la metodologia dell'**Assessment Center**, che consiste in una procedura di valutazione finalizzata alla diagnosi del potenziale in termini di capacità, attitudini, stili di comportamento e motivazioni individuali.

In particolare, tale metodologia risponde ad una logica di razionalizzazione, oggettivazione e ottimizzazione delle scelte valutative nelle organizzazioni e prevede l'uso congiunto di più tecniche, individuali e/o collettive. In pratica, **l'utilizzo di tali prove consente di avere una previsione di comportamento futuro dell'individuo in una o più posizioni di lavoro e di ridurre il margine di errore nelle scelte dei candidati.**

Tale metodologia rende inoltre possibile considerare gli individui da più punti di vista e ponderare quindi in modo più razionale e oggettivo la valutazione.

È facilmente intuibile, infatti, come scelte "sbagliate" per la copertura di ruoli chiave siano particolarmente delicate per il fatto che potrebbero comportare gravi ricadute sull'intera organizzazione. È opportuno, dunque, che la procedura

valutativa seguita garantisca il più possibile una riduzione del caso e della soggettività.

L'Assessment Center permette una rilevazione più puntuale del potenziale dei candidati, attraverso l'analisi delle dimensioni ovvero delle caratteristiche comportamentali di natura professionale coerenti con quelle richieste dal ruolo in esame. Tali prove sono finalizzate ad accertare il livello complessivo di tali dimensioni e contemporaneamente il possesso delle competenze trasversali e attitudinali ritenute imprescindibili per il posto a concorso, individuate tra quelle previste dal bando.

La struttura base di un Assessment Center prevede normalmente la scelta di un **mix di prove** in funzione del contesto in cui si opera e delle "dimensioni del comportamento" che si vogliono esplorare.

Gli elementi di qualità nella metodologia

A garanzia della qualità dell'assessment si elencano di seguito alcuni elementi imprescindibili che caratterizzeranno le linee guida della modalità di valutazione proposta, orientati alla riduzione dell'errore di valutazione e alla certificazione della qualità della proposta:

- 1. Professionisti certificati:** per garantire la professionalità di gestione del processo, l'Assessment viene gestito ed implementato in ciascuna fase da un esperto in selezione e gestione delle risorse umane e da una psicologa regolarmente iscritta all'Albo degli Psicologi, i quali possiedono pluriennale e certificata esperienza, che permette di gestire con efficacia e professionalità tutte le fasi del processo;
- 2. Numerosità delle occasioni di valutazione e numero di prove:** per raccogliere le informazioni necessarie su ogni risorsa l'osservazione avviene sempre attraverso una numerosità degli stimoli attivati sulle dimensioni da valutare;
- 3. Diversità della tipologia di strumenti utilizzati:** è finalizzata ad "osservare" il candidato da diverse angolazioni e nella sua *risposta* di fronte a stimoli di diversa natura;
- 4. Omogeneizzazione dei criteri di osservazione:** preliminarmente definizione e condivisione di tutti i criteri di osservazione e stimolazione, per osservare il comportamento con metodi di misurazione uniformi. In tal modo si otterranno valori uniformi e si ridurranno incongruenze valutative dovute ad "interpretazioni" e soggettività;
- 5. Segreto professionale e cura dei dati personali:** tutti i dati rilevati durante l'Assessment vengono trattati secondo la regolamentazione dei dati personali e nel rispetto, ove necessario, del segreto professionale;
- 6. Obiettività:** l'insieme degli elementi appena descritti ridurrà il rischio di interpretazioni soggettive da parte degli esperti, garantendo l'oggettivizzazione del processo valutativo.

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 della Commissione Specialistica con il Presidente della Commissione di Concorso e con il Responsabile del Servizio finalizzato a:
 - la condivisione degli obiettivi del progetto e delle dimensioni di indagine;
 - l'individuazione delle prove da utilizzare;
 - la determinazione della "pesatura" delle diverse prove utilizzate;
 - 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

FASE 2: IMPLEMENTAZIONE

Nello specifico la fase prevede l'implementazione di sessioni di Assessment della durata di 8 ore circa per il gruppo in valutazione.

Le prove che si succederanno nel corso delle sessioni di valutazione saranno appartenenti alle seguenti categorie:

1. Test e/o questionari di personalità (somministrati collettivamente)
2. Prova di gruppo
3. Colloquio individuale e motivazionale, finalizzato anche alla rilevazione del percorso professionale

La numerosità, la tipologia, la durata delle prove verranno opportunamente definite in fase di micro progettazione da parte della Commissione specialistica

FASE 3: ELABORAZIONE DATI E STESURA DEI RISULTATI

Nello specifico, la Fase 3 prevede che al termine della valutazione, i dati emersi dalle varie prove verranno elaborati in modo integrato. In particolare, i componenti della commissione specialistica attribuiranno, nell'ambito delle dimensioni di indagine indagate, un punteggio espresso in quindicesimi, suddiviso come segue:

- Punti 6/15 ai Test e/o Questionari di personalità e Prova di gruppo;
- Punti 6/15 al Colloquio individuale e motivazionale
- Punti 3/15 al Percorso professionale

A valle della valutazione, verrà elaborato un "Profilo sintetico individuale" che espone una valutazione di rispondenza del candidato rispetto al profilo di riferimento, compendiato nell'Allegato "A" al presente documento.

FASE 4: RESTITUZIONE DEI RISULTATI

La valutazione sarà espressa in quindicesimi in calce al "Profilo sintetico individuale" che viene elaborato dalla Commissione specialistica.

La valutazione espressa dalla Commissione specialistica 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 successivo 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

Come anticipato, la metodologia di Assessment proposta prevede l'utilizzo di un mix di prove tra le seguenti:

- **Test e/o questionari di personalità** - l'utilizzo di test e questionari a corredo degli strumenti di indagine consente di ancorare la valutazione dei candidati anche a risultati "obiettizzabili". Le prove vengono somministrate collettivamente in aula e corrette in forma automatizzata o manualmente.
- **Prova di gruppo** - molte dimensioni psicoattitudinali da ricercare ed indagare nel corso della selezione hanno variabili collegate alla relazione in contesti interpersonali complessi. Per questo motivo vengono elaborate e realizzate prove specifiche, in cui gli individui, posti in una situazione di interazione e confronto e sottoposti a stimoli appositamente scelti e calibrati, manifestano le proprie modalità di relazione e di confronto a vari livelli.
- **Colloqui individuali e motivazionali** - i colloqui individuali sono finalizzati all'individuazione, all'approfondimento e all'accertamento della motivazione, di specifiche caratteristiche ed attitudini individuali. Sono strutturati secondo diverse modalità e vanno scelti in base alle esigenze emerse nelle precedenti prove ed alle dimensioni strategiche di rilevazione. Nell'ambito di tale prova saranno valutate, attraverso il percorso professionale del candidato, anche le esperienze lavorative pregresse e pertinenti.

Negrar di Valpolicella, 29/09/2025

Il Presidente della Commissione esaminatrice
dott. ssa Gianna Marin
Funzionario Amministrativo E.Q.
Responsabile Area Amministrativa
Comune di Negrar di Valpolicella

ALLEGATO A – DIMENSIONI DI INDAGINE

Istruttore amministrativo

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.
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.
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.
Comunicazione	Comunicare in modo chiaro ed efficace, adattando lo stile ai diversi contesti ed interlocutori; ascoltare e coinvolgere l'interlocutore.
Iniziativa	Attivarsi in modo propositivo e cogliere le opportunità senza attendere input esterni, così da influenzare gli eventi, piuttosto che reagire ad essi.
Orientamento al servizio	Riconoscere le esigenze dei clienti/utenti interni ed esterni e adoperarsi per rispondervi al meglio adottando azioni mirate all'ascolto e all'individuazione dei bisogni, al monitoraggio della qualità percepita e identificando le priorità di intervento per il miglioramento dei servizi pubblici.
Accuratezza	Svolgere le proprie attività con precisione, metodo e attenzione riducendo il rischio di errori, così da produrre risultati di qualità coerenti con le aspettative dell'organizzazione
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.
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.
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.

