



**CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI,
PER LA COPERTURA DI UN POSTO A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO
DI ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE - CATEGORIA D**

NORME TECNICHE PER LA PROVA PSICO-ATTITUDINALE E MOTIVAZIONALE

1. GENERALITÀ

Le presenti Norme Tecniche, in conformità a quanto previsto nel vigente "Regolamento dei concorsi e delle selezioni" disciplinano gli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali organizzati dal Comune di Nove nell'ambito della procedura concorsuale finalizzata all'assunzione di personale.

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 principali competenze previste nel "Profilo Attitudinale" compendiate nell'Allegato A), e di eventuali altre competenze trasversali collegate ritenute rilevanti.

Pertanto, gli accertamenti sono orientati ad acquisire dati ed elementi utili a definire le competenze e 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".*
- consistono in attività volte alla cura degli interessi della collettività.

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"*.

L'art. 35, comma 3, lett. b) del D.Lgs. 165/2001 in materia di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni prevede 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"*.



In questo senso, gli accertamenti attitudinali previsti dal bando di concorso si informano ai dispositivi di legge appena ricordati, sono posti in essere nel primario interesse della P.A. e sono strutturati su una procedura che garantisca oggettività e trasparenza. La procedura è 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, criteri scientifici accreditati e ritenuti validi in materia di valutazione attitudinale.

Gli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali si sostanziano in un metodo di valutazione delle competenze trasversali possedute dai candidati che possono incidere sul proficuo inserimento nel contesto istituzionale e sulla condotta lavorativa del candidato.

Le prove psico-attitudinali e motivazionali sono orientate alla raccolta di dati ed informazioni sull'aspirante avvalendosi delle tecniche e delle conoscenze offerte dalla disciplina psicologica e della selezione del personale, rappresentate da psicologi professionisti e da esperti nella selezione del personale che costituiscono una "commissione specialistica" che integra la commissione giudicatrice del concorso per le valutazioni di competenza.

4. PROCEDURA DI SELEZIONE

Agli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali vengono sottoposti i primi 6 concorrenti che risultano idonei dopo lo svolgimento delle prove scritte come previsto dal bando di concorso.

Gli accertamenti sono articolati, fondamentalmente, in due distinte fasi concettuali e fattuali: la "fase istruttoria" e la "fase costitutiva". Trattasi di momenti valutativi preordinati alla compilazione di una "Scheda sintetica individuale" che espone una valutazione numerica sintetica, espressa in trentesimi, di rispondenza o meno rispetto al profilo attitudinale di riferimento.

La **fase istruttoria** è volta alla preliminare ricognizione e descrizione degli elementi rilevanti ai fini della valutazione. Si svolge con la seguente progressione:

1) **somministrazione di uno o più test** a risposta multipla tesi alla raccolta semistrutturata di informazioni sul candidato in funzione di quanto previsto dal profilo attitudinale di riferimento. Con il termine "test" si intendono test in senso stretto, questionari e prove di carattere attitudinale. I test e le prove vengono somministrati collettivamente in aula e corretti in forma automatizzata o manualmente.

Il test fornisce dati indiziari che saranno poi oggetto di approfondimento e verifica in sede di colloquio. Pertanto l'esito del test consente di rilevare e mettere in evidenza, in rapporto allo specifico profilo attitudinale, gli aspetti caratterizzanti dell'individuo, con le eventuali criticità e/o le risorse disponibili.

Nello specifico saranno somministrati un Test-Questionario di personalità in ambito lavorativo, opportunamente validato, e un Test attitudinale di abilità di ragionamento verbale, numerico e astratto, da compilare con l'uso del personal computer messo a disposizione dall'ente.

2) **prova in basket**, consistente nella simulazione dell'assunzione di un ruolo organizzativo nel quale è necessario prendere delle decisioni.

3) **colloquio individuale con psicologi ed esperti nella selezione del personale** per esplorare le aree del profilo psico-attitudinale di riferimento, per verificare e approfondire quanto emerso dalle prove precedenti e per valutare che le "performance" attitudinali, motivazionali, di orientamento al ruolo, le competenze trasversali e i tratti della personalità del candidato siano adeguatamente in linea con il profilo attitudinale richiesto.



Il colloquio, se la circostanza lo richiede ai fini della valutazione complessiva, può assumere anche i connotati di una "stress interview" attraverso la quale gli aspiranti possono essere sottoposti ad una serie di domande stimolo volte a valutare la capacità di reazione, relativamente a particolari momenti sollecitanti, quali possono essere considerati per l'appunto quelli relativi alle attività di selezione, e a monitorare la capacità del candidato di ragionare e di cercare di dare una risposta coerente al contesto senza perdere la lucidità e la consapevolezza del momento.

Al termine dei colloqui i commissari riepilogano le proprie valutazioni in schede individuali che vengono raccolte insieme al test somministrato.

La quarta fase, definita "**fase costitutiva**", si svolge all'esito di quella istruttoria e consiste nella valutazione congiunta da parte dell'intera "commissione specialistica" dei dati e delle informazioni raccolti e nell'espressione di un giudizio collegiale numerico sintetico, espresso in trentesimi, di rispondenza o meno del candidato rispetto al profilo attitudinale di riferimento per il ruolo per il quale si concorre e alle responsabilità discendenti dallo status da assumere.

Il giudizio numerico è costituito dalla somma dei giudizi parziali relativi a ciascuna delle prove sopra descritte, con il seguente riparto percentuale:

Test-Questionario di personalità in ambito lavorativo 25%

Test attitudinale di abilità di ragionamento verbale, numerico e astratto 25%

Prova in-basket 10%

Colloquio 40%

Il giudizio è espresso in calce alla "Scheda sintetica individuale" che viene inviata dalla "commissione specialistica" alla Commissione giudicatrice del concorso, per comporre il punteggio finale.

Le fasi procedurali sopra enunciate potranno svolgersi in una o più giornate in base al numero dei candidati.

La "commissione specialistica" opera in autonomia e in sedute riservate, senza la presenza degli altri commissari, proprio per la natura della valutazione che è chiamata a rendere e per il necessario contemperamento con la tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni sui candidati confermata dall'art. 24, c. 1, lett. d) della L. 241/1990.

5. CRITERI DI VALUTAZIONE

All'esito dell'intera sessione di accertamenti psico-attitudinali e motivazionali (test e colloqui), sarà espressa una valutazione complessiva in 30 esimi e la "rispondenza del candidato al profilo attitudinale richiesto" si raggiunge con un punteggio minimo di 18 punti su 30.



ALLEGATO A)

PROFILO ATTITUDINALE

Sono oggetto di valutazione le seguenti competenze trasversali:

1. Leadership
2. Problem solving
3. Pianificazione e organizzazione
4. Flessibilità
5. Orientamento al cliente (cliente/utente)
6. Scrupolosità
7. Team working (collaborazione)
8. Gestione dello stress
9. Gestione dei conflitti
10. Negoziazione
11. Comunicazione
12. Orientamento al risultato
13. Predisposizione all'apprendimento (curiosità)
14. Iniziativa