ALLEGATO TECNICO – PROVA ORALE - SELEZIONE PUBBLICA, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N. 1 DIRIGENTE – CCNL AREA FUNZIONI LOCALI - DA ASSEGNARE AL SERVIZIO BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE NELL'AMBITO DEL SETTORE PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DEL PERSONALE DELL'ENTE. – COMUNE DI FERRARA

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 possedimento 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 inadeguata al ruolo);	massimo 1
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	massimo 2
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo);	massimo 3
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo).	massimo 4

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://usiena-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*.
- PROPOSTA DI LINEE GUIDA SULL'ACCESSO ALLA DIRIGENZA PUBBLICA della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) - Settembre 2022 Delibere di Giunte Comunali, *Approvazione Schema di accordo per lo svolgimento in forma associata delle procedure concorsuali pubbliche;*
- Delibera di Giunta Comunale del 20 marzo 2007. N.38/24465 e s.m., *Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi* del Comune di Ferrara.
- European Personnel Selection Office (EPSO), *Modello concorsuale*, rielaborazioni e adattamenti da documentazione pubblicata sul portale istituzionale: https://epso.europa.eu