



Comune di Caldiero

Provincia di Verona

CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI UN POSTO A TEMPO PIENO (36 ORE) E INDETERMINATO DI N. 1 COLLABORATORE/ESECUTORE TECNICO MANUTENTORE – AREA LAVORI PUBBLICI, CATEGORIA B3.

NORME TECNICHE PER LA PROVA PSICO-ATTITUDINALE E MOTIVAZIONALE

1. GENERALITÀ

Le presenti Norme Tecniche, in conformità a quanto previsto nel vigente “Regolamento per la disciplina dei concorsi e delle selezioni” disciplinano gli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali organizzati dal Comune di Caldiero nell’ambito 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 principali competenze previste nel "Profilo Attitudinale" compendiate nell'Allegato A), e di eventuali altre competenze collegate ritenute rilevanti.

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"*.

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 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.

Gli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali si sostanziano in un metodo di valutazione delle competenze trasversali possedute dai candidati e dei profili di personalità 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 più accreditate tecniche/conoscenze offerte dalla disciplina psicologica e di selezione del personale. Tali prove saranno condotte da uno psicologo abilitato all'esercizio della professione e da un docente dell'Università di Verona esperto in organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane che, insieme, costituiranno la "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 concorrenti che risulteranno idonei dopo lo svolgimento della prova scritta e della prova pratica nel numero 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, a cura di uno psicologo professionista, 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 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.

- 2) **A seconda del numero dei candidati ammessi alla prova psico-attitudinale (nel limite massimo di 10, previsto dal bando di concorso), colloquio di gruppo o individuale condotto da uno psicologo professionista e da un esperto di organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane:** il colloquio ha lo scopo di rilevare le competenze trasversali e relazionali in funzione di quanto previsto dal profilo attitudinale di riferimento. Una competenza è fondata su capacità/abilità/comportamenti che consentono di raggiungere risultati in collaborazione con altre persone, di affrontare questioni operative, di presidiare specifiche situazioni più o meno complesse, di tenere sotto controllo tensioni interpersonali, di adottare stili comunicativi/relazionali adeguati. Finalità del colloquio è anche esplorare le aree del profilo

psico-attitudinale di riferimento, per accertare e valutare che le "performance" attitudinali, motivazionali, di orientamento al ruolo e i tratti della personalità del candidato siano adeguatamente in linea con il profilo attitudinale richiesto.

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

All'esito della fase istruttoria si svolge quindi la "**fase costitutiva**", che 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 finale è costituito dalla somma dei giudizi parziali espressi da ciascuno dei due esaminatori, che dispongono di 15 punti ciascuno, rispettivamente all'esito del/dei test e del colloquio psicologico individuale o di gruppo.

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 si svolgeranno in una giornata.

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 temperamento 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. SETTORI DI INDAGINE

Gli accertamenti psico-attitudinali e motivazionali, nel loro complesso, si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa sulle competenze trasversali, così come declinate nel profilo attitudinale allegato (ALLEGATO A). In altri termini gli accertamenti attitudinali hanno lo scopo di individuare le capacità e le potenzialità del candidato, in rapporto al ruolo da ricoprire ed alle responsabilità da esso discendenti. Gli stessi sono anche tesi a rilevare, quelle caratteristiche attitudinali necessarie per affrontare con esito positivo il previsto periodo di prova e, successivamente, per svolgere le funzioni ed assolvere alle responsabilità attribuite ai dipendenti pubblici nel ruolo a concorso.

6. 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.

PROFILO ATTITUDINALE

Sono oggetto di valutazione le seguenti competenze trasversali:

- **ASCOLTO:** E' il desiderio di capire gli altri; la capacità di ascoltare attentamente, di capire e rispondere ai desideri, ai sentimenti ed alle preoccupazioni degli altri, anche se non manifesti.
- **COLLABORAZIONE:** Capacità di lavorare con gli altri, piuttosto di lavorare soli o in competizione.
- **ORGANIZZAZIONE:** E' la capacità di organizzare e pianificare le proprie attività sulla base delle risorse a disposizione comprendendo le priorità e/o stabilendo priorità in una sequenza logica di causa-effetto.
- **FLESSIBILITA':** 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.
- **CAPACITA' RELAZIONALI:** E' la capacità d'instaurare e mantenere rapporti cordiali con le persone che sono o possono essere utili per raggiungere gli obiettivi di lavoro.
- **ORIENTAMENTO AL RISULTATO:** E' l'interesse a lavorare bene o a misurarsi con standard d'eccellenza (fissati da sé o da altri), oppure il tentativo di fare qualcosa di nuovo.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Nicola Fraccarollo