



# COMUNE DI MAROSTICA

VIA L.TEMPESTA, 17 - 36063 MAROSTICA (VICENZA)

Codice Fiscale 82000830248

allegato alla determinazione n. 37-2020

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

bando di concorso del 31.12.2019, prot. n. 6779

### **NORME TECNICHE PER L'ACCERTAMENTO ATTITUDINALE E DI ORIENTAMENTO AL RUOLO**

#### **1. GENERALITÀ**

Le presenti Norme Tecniche, in conformità a quanto previsto nel vigente "Regolamento dei concorsi e delle selezioni" dell'Unione Montana Marosticense, disciplinano gli accertamenti attitudinali e di orientamento al ruolo organizzati nell'ambito della procedura concorsuale finalizzata all'assunzione di un Istruttore Direttivo Contabile Cat. D presso il Comune di Marostica.

#### **2. OBIETTIVI**

Gli accertamenti attitudinali e di orientamento al ruolo si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa finalizzata a riscontrare il possesso, da parte dei candidati, delle principali caratteristiche 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".*

- 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 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 attitudinali e di orientamento al ruolo 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 attitudinali 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 docenti dell'Università di Venezia che costituiscono una "commissione specialistica" che integra la commissione giudicatrice del concorso per le valutazioni di competenza.

#### **4. PROCEDURA DI SELEZIONE**

Agli accertamenti attitudinali vengono sottoposti i concorrenti che risultano idonei dopo lo svolgimento delle prove scritte come previsto dal bando di concorso.

Gli accertamenti attitudinali 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 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, 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) **colloquio individuale con un esperto nella selezione del personale** teso a rilevare le competenze trasversali e/o relazionali e/o il potenziale dei candidati 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 temi complessi, di presidiare specifiche situazioni complesse, di tenere sotto controllo tensioni interpersonali, adottare stili comunicativi/relazionali adeguati.

3) **colloquio individuale con uno psicologo** per esplorare le aree del profilo attitudinale di riferimento e 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, anche attraverso prove attitudinali.

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 una o più 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 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 è espresso in calce alla "Scheda sintetica individuale" che viene proposta dalla "commissione specialistica" alla Commissione giudicatrice del concorso. Quest'ultima adotta il provvedimento conclusivo di idoneità o inidoneità del candidato alla prosecuzione delle prove concorsuali. I candidati giudicati "Inidonei" saranno esclusi dal concorso così come previsto dal bando.

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 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 attitudinali, nel loro complesso, si sostanziano in un'indagine conoscitiva e valutativa sulle competenze trasversali, così come sono declinati nel profilo attitudinale allegato. 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 valutazione attitudinale e di orientamento al ruolo (test e colloqui), sarà espressa una valutazione complessiva in 100 esimi e la "rispondenza del candidato al profilo attitudinale richiesto" si raggiunge con un punteggio minimo di 60 punti.

## **7. ELENCO DEGLI ALLEGATI**

Allegato A): Profilo attitudinale.

**PROFILO ATTITUDINALE**

Sono oggetto di valutazione le seguenti competenze trasversali:

**LEADERSHIP:** capacità di guidare un gruppo, ispirarlo e motivarlo

**LAVORO DI SQUADRA:** capacità di collaborare assieme ai membri di un gruppo e di sentirsene parte

**INIZIATIVA:** capacità di agire prima che venga richiesto o imposto dalla situazione

**FLESSIBILITA':** capacità di adattarsi modificando i propri comportamenti di fronte a diverse attività o ad eventi imprevisti

**ORIENTAMENTO AL CLIENTE/UTENTE:** capacità di comprendere i bisogni degli altri prestando attenzione alla loro soddisfazione