

Concorso pubblico per esami per l'assunzione con contratto di formazione e lavoro di n. 10 Agenti di P.M. (Area degli Istruttori) di cui n.2 riservati in favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle forze armate e n. 2 riservati in favore degli operatori volontari che abbiano concluso senza demerito il Servizio Civile Universale ovvero il servizio civile nazionale di cui alla legge 6 marzo 2001, n. 64.

(Codice Concorso AGPM25)

Allegato Tecnico

Interview Simulation

Descrizione dell'*Interview Simulation*

Per la valutazione individuale del candidato, le cui competenze sono oggetto di analisi, all'interno della prova orale prevista per il Concorso in oggetto, verrà utilizzato un metodo in grado di assicurare:

- l'osservazione dei comportamenti in un contesto lavorativo;
- l'omogeneità del metodo di osservazione;
- la sistematizzazione dei risultati delle diverse osservazioni.

La metodologia deve permettere di rilevare i comportamenti degli individui nelle relazioni interpersonali in precise situazioni operative, per osservare le competenze agite in tali circostanze; a questo scopo, viene previsto l'utilizzo dell'*Interview Simulation*.

L'*Interview Simulation* è una prova sincrona che necessita di essere svolta individualmente.

Durante la somministrazione della prova, a ciascun candidato, viene sottoposto un "caso situazionale", rivolto a valutare le competenze specifiche a partire da una griglia di valutazione che definisce le competenze oggetto di osservazione e i relativi indicatori comportamentali. L'osservazione e la rilevazione vengono effettuate da uno psicologo esperto in valutazioni attitudinali. Tale strumento finalizza l'indagine all'osservazione dei comportamenti agiti ed alla rilevazione delle competenze; il "setting" metodologico consiste in un colloquio o intervista individuale e l'indagine è svolta a partire dalle informazioni dirette e consapevoli, fornite dall'intervistato, circa i comportamenti che applicherebbe in una determinata situazione - stimolo.

Per meglio rendere standardizzabile lo strumento, viene usata come metodologia di sintesi e misurazione degli elementi individuati, *la Targeted Interview*, che si basa sulla tecnica *STAR* (acronimo di Situation, Task, Action, Result), per strutturare e omogeneizzare la modalità di porre le domande e di raccogliere, in base ad una scala di valutazione condivisa e approvata dalla Commissione esaminatrice,

i risultati dell'osservazione (L'assessment in azione. Esperienze aziendali di valutazione delle risorse umane Di G. C. Cocco. Franco Angeli Ed.).

Per rilevare in modo completo e misurabile un comportamento, le domande stimolo devono essere preventivamente strutturate per indagare gli ambiti specifici.

La sequenza *STAR* garantisce la rilevazione di un *modus operandi* comportamentale in tutte le sue componenti, utile al fine della rilevazione delle capacità. Il grado di possesso delle competenze è valutato dall'osservatore su una scala valutativa e per ogni competenza sarà strutturata all'interno di una griglia di rilevazione. Come è stato evidenziato, la *Targeted Interview* è la parte semi – strutturata del percorso e necessita di:

- una corretta definizione preliminare che sarà poi applicata a tutti i candidati;
- un corretto ambito di somministrazione all'interno della prova

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PROVA:

Nella fase di colloquio orale verrà presentato un caso/situazione in cui il candidato dovrà esporre le modalità con cui affronterebbe l'evento.

Il candidato avrà a disposizione un tempo per la lettura e la comprensione del caso, al termine del quale dovrà fornire un'esposizione relativa alle modalità di risoluzione elaborate. In seguito, potranno essere poste ulteriori domande da parte dell'esperto, per approfondire eventuali aspetti carenti oppure non emersi.

Le domande di approfondimento saranno poste a partire dall'analisi STAR [McClelland (1998)] e adattate alla rilevazione delle competenze previste.

L'intervista potrà essere conclusa da una domanda di carattere motivazionale, mirata a sondare la componente motivazionale del candidato.

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI RISULTATI:

All'interno della scheda di valutazione elaborata, saranno riportati sia in termini descrittivi (qualitativi) che quantitativi i livelli di competenza rilevati secondo una scala valutativa, con una sintesi che illustra in maniera completa ed integrata il profilo emerso.

Nella seguente tabella, sono riportati i punteggi per singola competenza:

Il livello della competenza trasversale posseduta può essere:	Punteggi associati su scala valutativa
• NID = competenza non idonea (competenza inadeguata al ruolo);	0
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	0,5

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 30/03/2001 n.165 e s.m.i. – Norme Generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- Assessment competenze dell’Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, realizzato da Formez PA nell’ambito del Progetto Nuovi Percorsi
- D.M. del 22/07/2022: 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 decreto del Presidente della Repubblica 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”
- D.M. del 28/06/2023: Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni
- Regolamento comunale per l’accesso all’impiego nel Comune di Macerata – Approvato dalla Giunta Comunale con atto 2024/269 del 17-07-2024
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>