

ALLEGATO TECNICO - CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI N. 6 AGENTI DI POLIZIA LOCALE – AREA DEGLI ISTRUTTORI – C.C.N.L. COMPARTO FL, DA ASSEGNARE AL SERVIZIO DI POLIZIA, DI CUI N. 2 POSTI RISERVATI AI VOLONTARI DELLE FF.AA. (EX ARTT. 1014 E 678 D.LGS. 66/2010) E N. 1 POSTO RISERVATO AI VOLONTARI DEL SERVIZIO CIVILE (EX ART. 18, C. 4, D. LGS. 40/2017 E SS.MM.II) – COMUNE DI RHO

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 agiti 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.

L'intervista deve avere una durata adeguata a consentire un'approfondita esplorazione delle competenze attraverso l'applicazione delle tecniche necessarie.

Durante la somministrazione della prova, a ciascun candidato, viene sottoposto un "caso" organizzativo, 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 agirebbe in una determinata situazione - stimolo.

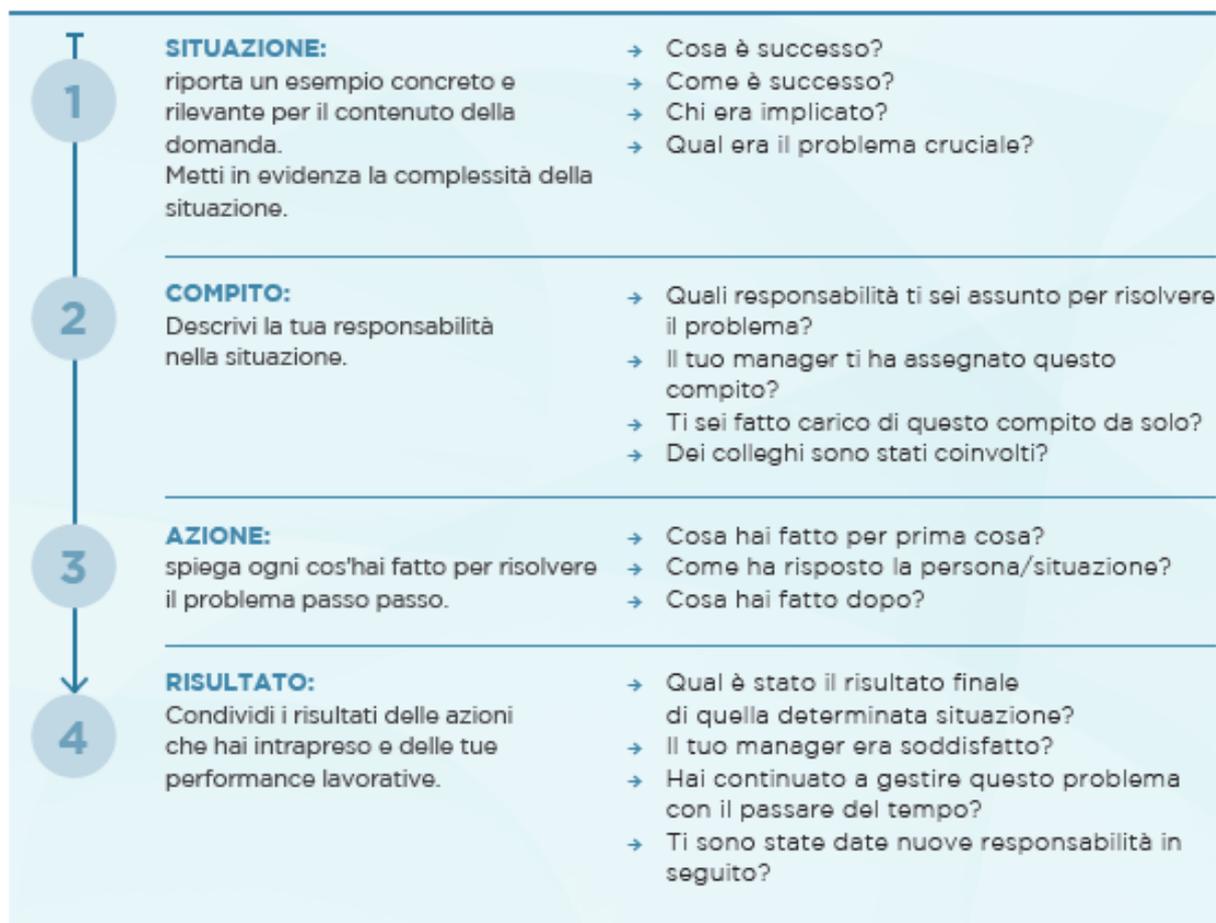
Per meglio rendere standardizzabile lo strumento, viene usata come metodologia di sintesi e misurazione degli elementi individuati, la *Targeted Interview*, che si basa sulla tecnica *STAR* (acronimo di Situation, Task, Action, Result), per strutturare e omogeneizzare la modalità di porre le domande 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 Likert a 5 gradi 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 1° fase del colloquio orale si procederà alla valutazione delle competenze trasversali dei candidati. Questa 1° fase sarà effettuata da uno psicologo esperto in valutazioni psicoattitudinali che integrerà la Commissione esaminatrice.

In fase iniziale, verranno poste al candidato domande di Ice-breaking, per metterlo a proprio agio e facilitarne l'espressione. Successivamente, seguirà una presentazione di un caso/situazione, a scelta randomica, 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 Likert, 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 Likert a 5 gradi
• NID = competenza non idonea (competenza inadeguata al ruolo);	massimo 2
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	massimo 4
• ID = competenza idonea (competenza adeguata al ruolo);	massimo 6
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza pienamente allineata ai requisiti di ruolo);	massimo 8
• EC = competenza di ruolo eccellente (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo).	massimo 10

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.
- Martiello, G. (2019) *I limiti penali dell'uso della forza pubblica: una indagine di parte generale*, Pisa: Edizione ETS
- 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.
- Quaglinò, 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 dei concorsi e delle procedure selettive – Modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 151 del 21/06/2022 – Comune di Rho
- REGOLAMENTO DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE COMUNE DI RHO - Approvato con atto di Consiglio Comunale n. 56 del 19/09/2018, divenuto esecutivo in data 05/10/2018.
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>