

**CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI UNA POSIZIONE A TEMPO INDETERMINATO
E PIENO DI 5 ISTRUTTORI GESTIONALI - AREA ISTRUTTORI - C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI**

CRITERI DI VALUTAZIONE

(STRALCIO DEL VERBALE DELLA COMMISSIONE)

PROVA ORALE

La Commissione decide che i 30 punti massimi attribuibili alla prova orale saranno così ripartiti:

alla valutazione delle capacità del colloquio di approfondimento sulle competenze comportamentali e sulle inclinazioni motivazionali, saranno assegnati massimo 15 punti;
Alla valutazione delle conoscenze tecniche, saranno assegnati massimo 15 punti;

Ciascun candidato, sarà valutato secondo i seguenti criteri:

- capacità di argomentazione in relazione al quesito;
- chiarezza espositiva;
- livello di approfondimento delle conoscenze/competenze tecniche richieste.

L'attribuzione del punteggio avverrà nel modo seguente:

Non Adeguato	Adeguato	Buono	Ottimo
Fino a 10,4	10,5-12,9	13-14,9	15

METODOLOGIA DELL'ASSESSMENT

Gli Assessment sono universalmente riconosciuti come il metodo più predittivo in valutazione delle risorse, abbassando il livello di soggettività grazie alla combinazione di diversi strumenti e diversi valutatori.

Il presupposto fondamentale della metodologia dell'Assessment è che il comportamento osservato oggi, nel presente, è predittivo di ciò che una persona potrà fare nel futuro.

L'Assessment è una metodologia che permette di valutare la performance di un singolo individuo o di un gruppo in una situazione collegata al contesto professionale attuale oppure in una possibile futura sfida professionale. L'assessment si focalizza sull'identificazione sistematica e oggettiva dei comportamenti di un individuo.

Requisiti indispensabili perché si parli di Assessment Center sono la pluralità di valutatori e la pluralità di strumenti di valutazione.

In un Assessment Center, i candidati partecipano a varie attività ed esercizi che possono includere discussioni di gruppo, role play, colloqui, testing e presentazioni.

Mentre la risorsa partecipa agli esercizi e alle dinamiche, gli assessor osservano e ascoltano attentamente ciò che i partecipanti fanno e dicono, prendono appunti sui loro comportamenti e utilizzando la metodologia ORCE (*Observe-Register-Classify- Evaluate*) al fine di valutare i comportamenti emersi correlati alle competenze oggetto di valutazione. Al termine dell'Assessment le evidenze comportamentali raccolte dagli osservatori nelle diverse prove vengono consolidate e viene formulata una valutazione complessiva delle competenze oggetto di valutazione.

I giudizi dei valutatori vengono condivisi in un comitato di valutazione finalizzato all'attribuzione di un punteggio alla performance complessiva del candidato rispetto al modello di competenze richiesto per la posizione della procedura selettiva.

Adecco utilizza la metodologia dell'Assessment nei processi di selezione pubblici o privati partendo sempre da una Analisi delle Competenze trasversali richieste dal profilo professionale oggetto di selezione. Le competenze possono essere definite come un'abilità consolidata con un prolungato esercizio e consentono di orientarsi e di risolvere problemi nei diversi contesti di un determinato campo.

Le competenze trasversali (insieme di capacità, conoscenze, esperienze, tratti di personalità e attitudini) si traducono in comportamenti messi in pratica in uno specifico contesto professionale.

In quanto comportamenti, le competenze sono osservabili e pertanto misurabili sia nel loro grado di sviluppo in un dato momento, che nel loro apprendimento e nella loro crescita.

La progettazione di un Assessment ha avvio, quindi, con la definizione del set di competenze attese di ruolo e dei relativi comportamenti.

Le competenze individuate, che fungono da base per la valutazione delle risorse, verranno dunque ponderate anche in relazione al contesto organizzativo ed allo specifico ruolo svolto.

La scelta della migliore combinazione di più strumenti verrà suggerita all'attivazione di ogni selezione, e proposta in base al tipo di profilo di

selezione e dall'insieme di competenze comportamentali e attitudinali necessarie per ricoprire tale profilo.

In un Assessment, i candidati partecipano a varie attività ed esercizi che possono includere testing, discussioni di gruppo, business case, role play e colloqui.

Nel processo di assessment si inserisce l'utilizzo dell'intervista strutturata BEI (behavioural event interview). La BEI si basa sul principio che il comportamento passato, tenuto da una sola persona in una determinata situazione, costituisce un importante predittore del comportamento che la stessa persona terrà in situazioni analoghe. Facendo riferimento a tale principio, la BEI si articola attraverso l'analisi di alcuni eventi o episodi che l'intervistato è chiamato a portare a dimostrazione delle capacità che si vogliono indagare. In questo modo è possibile confrontare le azioni desiderate dall'individuo con quelle realmente agite.

Al termine dell'intervista strutturata BEI, le evidenze comportamentali raccolte dall'intervistatore vengono riassunte formulando una valutazione complessiva delle competenze oggetto di valutazione come da allegato riportante i criteri di valutazione e di ripartizione del punteggio.

Per ogni competenza oggetto di valutazione, lo psicologo assessor attribuirà un punteggio da 1 a 5 sulla base dei comportamenti e dei relativi livelli di presidio osservati. Sulla base dei punteggi parziali attribuiti ad ogni competenza, verrà calcolata la somma (max $5 \times 4 = 20$) che verrà riparametrata in 15mi e costituirà il punteggio finale complessivo ottenuto dal candidato al termine della prova orale.

PROVA	PUNTEGGIO MAX
-------	---------------

colloquio BEI 15

PROVA ASSESSMENT- COMPETENZE	PUNTEGGIO MAX PER COMPETENZA
SOLUZIONE DEI PROBLEMI	5
COLLABORAZIONE	5
ORIENTAMENTO AL SERVIZIO/UTENZA	5
AFFIDABILITA'	5
PUNTEGGIO TOTALE	20

Per ogni competenza la sufficienza è espressa con il punteggio di 3,5.

Il punteggio dato dalla somma dei punteggi delle singole competenze (max 5 per 4 competenze=20) verrà riproporzionato secondo la seguente formula: $\text{punteggio candidato} / 20 \times 15$.