

ALLEGATO 1

TIPOLOGIA DELLE PROVE

PREMESSA

Le seguenti tipologie di prove sono rivolte ad accertare:

- a) Le conoscenze, ossia l'insieme del sapere teorico, applicativo, tecnico e professionale riferiti ai profili da ricoprire;
- b) Le attitudini e le capacità, ossia il complesso di caratteristiche comportamentali che consentono di eseguire con successo lo svolgimento di determinate tipologie di attività e prestazioni lavorative;
- c) Le competenze, ossia le caratteristiche intrinseche dell'individuo, espresse attraverso comportamenti organizzativi nel contesto dato, sostanziate dall'insieme articolato di capacità, conoscenze, esperienze finalizzate, motivazioni.

PROVA SCRITTA A CONTENUTO TECNICO-CULTURALE E/O TECNICO-PROFESSIONALE

(Prova scritta)

La trattazione scritta di tematiche a contenuto teorico-culturale e/o tecnico-professionale ha l'obiettivo di valutare le complessive conoscenze delle materie indicate nel bando di selezione, sia quelle di portata più ampia e generica (teorico-culturali) sia quelle di portata più tecnica e specifica (tecnico-professionali).

La prova ha anche l'obiettivo di valutare la capacità del candidato di esprimere nessi logici e causali tra i vari argomenti di cui si chiede la trattazione.

Nel caso in cui la prova riguardi più materie previste nel bando, può essere richiesta la trattazione delle stesse singolarmente o in modo trasversale.

La Commissione predisporre almeno tre tracce, in tutto o in parte diverse tra loro, tra le quali estrarre quella da somministrare.

Può essere consentito ai candidati l'utilizzo di test, quali ad esempio manuali tecnici non commentati, codici o simili, o di strumenti anche elettronici, qualora lo si ritenga opportuno per il corretto svolgimento della prova. La tipologia di materiale ammissibile è indicata dal bando o, in mancanza, viene individuata dalla Commissione e comunicata ai candidati immediatamente prima della prova.

Resta in ogni caso riservata alla Commissione la possibilità di controllare e autorizzare il materiale utilizzato dai singoli candidati.

PROVA PRATICO-OPERATIVA A CONTENUTO TECNICO-PROFESSIONALE

(Prova scritta o pratica)

La prova pratico operativa a contenuto tecnico-professionale consiste nella risoluzione di uno o più problemi, quesiti, esercizi, nella redazione di un atto, nell'utilizzo di uno strumento tecnico, in una presentazione professionale di tipo pratico.

Nella predisposizione della prova la Commissione persegue l'obiettivo di valutare le conoscenze relative ad uno o più argomenti e le capacità di utilizzare tali conoscenze nella soluzione dei casi o quesiti di ordine pratico.

Nel caso in cui la prova riguardi più materie previste nel bando, può essere richiesta la trattazione delle stesse singolarmente o in modo trasversale.

Nel caso in cui sia necessario valutare il livello di qualificazione o specializzazione pratica del candidato, la prova può consistere nella dimostrazione della capacità ed abilità di utilizzo di elaboratori elettronici, personal computer o altro strumento o mezzo direttamente attinente al ruolo oggetto della selezione.

La prova è svolta in condizione di uniformità nelle modalità di espletamento (istruzioni, tipo di materiali, strumenti o mezzi usati, limiti di tempo, dimostrazioni preliminari ecc.).

Può essere consentito ai candidati l'utilizzo di test, quali ad esempio manuali tecnici non commentati, codici o simili, o di strumenti anche elettronici, qualora lo si ritenga opportuno per il corretto svolgimento della prova. La tipologia di materiale ammissibile è indicata dal bando o, in mancanza, viene individuata dalla Commissione e comunicata ai candidati immediatamente prima della prova.

Resta in ogni caso riservata alla Commissione la possibilità di controllare e autorizzare il materiale utilizzato dai singoli candidati.

TEST A CONTENUTO TEORICO-CULTURALE E/O TECNICO-PROFESSIONALE

(Prova scritta)

I test a contenuto teorico-culturale e/o tecnico-professionale consentono di valutare la conoscenza di una o più materie previste dal bando per il posto da ricoprire.

I test possono consistere in una serie di quesiti a risposta multipla chiusa di cui una sola esatta, o in una serie di quesiti aperti a risposta sintetica, da risolvere in ogni caso in un tempo determinato.

Nel caso di quesiti a risposta multipla chiusa, il punteggio assegnato a ciascuna risposta può essere:

- Positivo, per ogni risposta esatta;
- Negativo o nullo, per ogni risposta errata;
- Negativo o nullo, per ogni risposta nulla o non data.

Il test viene somministrato in condizioni di uniformità, intesa come:

- Uniformità nella somministrazione (descrizione delle istruzioni, tipo di materiali, limiti di tempo, dimostrazioni preliminari, criteri di risposta ecc.);
- Uniformità dei punteggi (criteri di correzione predeterminati e uguali per tutti i candidati).

PROVA ORALE A CONTENUTO TEORICO-CULTURALE E/O TECNICO-PROFESSIONALE

(Prova orale)

La prova orale a contenuto teorico-culturale e/o tecnico-professionale ha la finalità di valutare le conoscenze teoriche e/o tecniche specifiche dei candidati, la padronanza di uno o più argomenti previsti nel bando, la capacità di sviluppare ragionamenti complessi nell'ambito degli stessi.

La Commissione definisce preliminarmente le aree di conoscenza da approfondire o le singole domande da somministrare, gestendo poi con flessibilità l'interazione con il candidato in ordine alle modalità di trattazione degli argomenti.

Le aree di conoscenza o le singole domande devono essere preventivamente definite in modo da garantire omogeneità nella difficoltà e nella loro trattazione da parte dei candidati.

Al momento della effettuazione della prova ogni candidato è chiamato ad estrarre a sorte il quesito o i quesiti cui dovrà rispondere.

Qualora il numero dei candidati lo richieda, gli argomenti devono essere predefiniti in un numero adeguato a garantire la possibilità di rotazione secondo criteri di imparzialità.

TEST ATTITUDINALI O PSICO-ATTITUDINALI

(Prova scritta)

Si definiscono test attitudinali o psicoattitudinali le prove atte a valutare una o più attitudini del candidato. I test si strutturano in una serie di quesiti a risposta multipla chiusa, di cui eventualmente una sola esatta, da risolvere in un tempo determinato.

Con lo svolgimento dei test attitudinali o psicoattitudinali si valuta la rispondenza dei candidati alle caratteristiche richieste dal ruolo da ricoprire ed indicate nel bando. A tal fine la Commissione individua le attitudini necessarie per la copertura del ruolo e quindi la tipologia di test da somministrare. La scelta dei test varia in funzione degli obiettivi e dei requisiti da valutare; in particolare risulta tecnicamente possibile utilizzare questo tipo di prova per misurare attitudini di tipo verbale, spaziale, numerico, logico-matematico, di velocità/attenzione/precisione, attitudine al lavoro di squadra, di ragionamento astratto.

La Commissione predispose tre serie di test, in tutto o in parte diverse tra loro, tra le quali estrarre quella da somministrare.

La somministrazione avviene in condizioni di uniformità, intesa come:

- Uniformità nella somministrazione (descrizione delle istruzioni, tipo di materiali, limiti di tempo, dimostrazioni preliminari, criteri di risposta ecc.);
- Uniformità dei punteggi (criteri di correzione predeterminati e uguali per tutti i candidati).

Il punteggio assegnato a ciascuna risposta può essere:

- Positivo, per ogni risposta esatta;
- Negativo o nullo, per ogni risposta errata;
- Negativo o nullo, per ogni risposta nulla o non data.

ANALISI DI CASI DI STUDIO E TEST SITUAZIONALI

(Prova scritta o orale)

L'analisi di casi di studio, in forma scritta o orale, serve a verificare il possesso di alcune attitudini e caratteristiche individuali utili a realizzare specifiche attività previste dal ruolo da ricoprire.

Il test situazionale ha l'obiettivo di valutare la capacità dei candidati di confrontarsi con *items* che simulano reali scenari di lavoro, allo scopo di evidenziare la presenza delle principali competenze trasversali richieste per il ruolo da ricoprire, quali la capacità comunicativa, il *team working*, *decision making*, intelligenza sociale.

Il caso di studio può consistere in una breve descrizione di reali situazioni manageriali/aziendali. La soluzione non deve richiedere il possesso di competenze specifiche, poiché deve consentire di valutare le modalità di ragionamento e di perseguimento degli obiettivi e non il livello di approfondimento tecnico su un tema.

La Commissione, nel predisporre i casi di studio, individua le dimensioni di comportamento organizzativo/manageriale di cui vuole valutare il possesso.

La Commissione predispone una terna di situazioni in tutto o in parte diverse tra loro, tra le quali estrarre quella da somministrare ai candidati ovvero, in caso di prova orale, un numero di situazioni adeguato al numero di candidati, che gli stessi estrarranno a sorte. Le situazioni predisposte preventivamente dovranno garantire la possibilità di rotazione secondo criteri di imparzialità.

La Commissione stabilisce, inoltre i tempi da assegnare per l'analisi individuale del caso e per la sua soluzione,

Ciascun candidato studia il caso individualmente, sulla base di un testo scritto preliminarmente somministrato, elabora conclusioni in merito alle azioni da intraprendere e quindi espone, descrive ed argomenta le risoluzioni prese.

Al termine dell'analisi individuale del caso, la Commissione invita il candidato ad esporre chiaramente le modalità ed i percorsi logici seguiti, lasciandolo libero nell'espressione degli stessi.

La Commissione nel caso di somministrazione del test situazionale individua le dimensioni attitudinali di cui vuole valutare il possesso, e predispone tre testi o tracce, in tutto o in parte diverse tra loro, tra le quali estrarre quella da somministrare ai candidati in forma scritta nel contesto di una prova o simulazione di natura collettiva. Sulla base del testo estratto i candidati vengono invitati alla discussione collettiva sotto l'osservazione della Commissione stessa ovvero alla costruzione dell'oggetto.

La prova non deve contemplare argomenti in cui i diversi livelli di competenza tecnica o le esperienze specifiche dei candidati possono influenzare le modalità delle relazioni all'interno del gruppo.

Nel caso in cui il numero dei candidati lo renda necessario e la Commissione lo ritenga opportuno, la stessa potrà stabilire modalità di formazione casuale di più gruppi da sottoporre alla dinamica, indicativamente formati da 8/10 candidati, e l'ordine casuale in cui essi si succedono

COLLOQUIO SELETTIVO SEMI-STRUTTURATO

(Prova orale)

Si definisce colloquio selettivo semi-strutturato lo strumento caratterizzato da uno scambio verbale in una situazione dinamica di interazione che permetta lo svilupparsi di un processo di conoscenza.

Il colloquio selettivo semi-strutturato ha l'obiettivo di valutare l'adeguatezza dei candidati a svolgere nel modo ottimale la mansione oggetto della procedura selettiva, e comprende l'approfondimento e la valutazione del curriculum formativo e/o professionale ed i principali aspetti relativi a capacità personali, comportamenti organizzativi, motivazioni.

Qualora il numero dei candidati lo renda necessario, gli argomenti devono essere predefiniti in un numero adeguato a garantire la possibilità di rotazione secondo criteri di imparzialità.

DINAMICHE DI GRUPPO

(Prova orale)

L'utilizzo di dinamiche di gruppo all'interno della procedura selettiva ha l'obiettivo di verificare il possesso di attitudini necessarie ai fini della copertura del ruolo attraverso l'osservazione dei comportamenti organizzativi dei candidati.

La Commissione individua i fattori di capacità da valutare e predispone tre testi o tracce, in tutto o in parte diverse tra loro, tra le quali estrarre quella da somministrare ai candidati in forma scritta nel contesto di una prova o simulazione di natura collettiva. Sulla base del testo estratto i candidati vengono invitati alla discussione collettiva sotto l'osservazione della Commissione stessa.

La prova non deve contemplare argomenti in cui i diversi livelli di competenza tecnica o le esperienze specifiche dei candidati possono influenzare le modalità delle relazioni all'interno del gruppo.

Nel caso in cui il numero dei candidati lo renda necessario, la Commissione stabilisce modalità di formazione casuale di più gruppi da sottoporre alla dinamica, indicativamente formati da 8/10 candidati, e l'ordine casuale in cui essi si succedono