

**Comune di Porto Torres**  
*Provincia di Sassari*



**CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA, A TEMPO PIENO E  
INDETERMINATO, DI N. 1 POSTO DI DIRIGENTE TECNICO**

**VERBALE N. 7**

**OGGETTO:**

- presa d'atto nomina componenti aggiuntivi della Commissione Giudicatrice;
- determinazione criteri per la valutazione delle competenze trasversali in sede di prova orale.

L'anno **2025** addì **3** del mese di **febbraio**, alle ore 17,00, in collegamento da remoto, si è riunita la Commissione esaminatrice della procedura selettiva specificata in intestazione, nominata con determinazione dirigenziale n. 50 del 10 gennaio 2025, integrata con il componente aggiunto incaricato della valutazione delle competenze trasversali, individuato con determinazione dirigenziale n. 245 del 30 gennaio 2025, come di seguito costituita:

- a) **Presidente:** Dott. Antonino Puledda, Segretario Generale in quiescenza;
- b) **Componente:** Arch. Marco Dessole, Dirigente del Settore III della Provincia di Sassari;
- c) **Componente:** Arch. Pian. Manuela Angela Sanna, Dirigente della Direzione Urbanistica del Comune di La Maddalena;

**Componente aggiunto** per la valutazione delle *soft skills*, Dott.ssa Manuela Candeloro, psicologa del lavoro e delle organizzazioni;

**Segretario verbalizzante:** Dott. Flavio Cuccureddu, Dirigente del Comune di Porto Torres con incarico dirigenziale dell'Area Affari generali, Legale e contenzioso, Politiche sociali, Sport, Cultura, Turismo, Pubblica istruzione, e incarico dirigenziale *ad interim* dell'Area Politiche del personale.

La commissione in apertura di seduta prende atto dell'avvenuta nomina dei componenti aggiunti alla stessa relativamente alla valutazione delle *soft skills* e della verifica di idoneità delle competenze di lingua inglese e delle competenze informatiche e digitali, per il tramite della prefata determinazione n. 245/2025, nelle persone di:

- Dott.ssa Manuela **Candeloro**, psicologa del lavoro e delle organizzazioni presso RECRYTERA s.r.l. componente per la valutazione delle *soft skills*;
- Dott. Roberto **Mura** dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Porto Torres, in possesso delle necessarie competenze, componente per la valutazione della idoneità per le conoscenze e competenze informatiche e digitali;
- Dott.ssa Giorgia **Aquini** dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Porto Torres, in possesso delle necessarie competenze, componente per la valutazione della idoneità per le conoscenze e competenze linguistiche (lingua inglese).

## Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

La Commissione, in prosecuzione di seduta, alla luce di quanto prescritto dal seguente testuale estratto dell'art. 12 del conferente Avviso di selezione, ricorda che la prova orale deve sostanziarsi come segue:

**“PROVA ORALE:** colloquio a contenuto interdisciplinare mirante ad accertare la preparazione e la professionalità del/la candidato/a, a valutare le soft skills, a verificare la conoscenza linguistica inglese, nonché a valutare il possesso delle competenze, capacità e attitudini richieste per lo svolgimento delle mansioni proprie della posizione da ricoprire.

La prova d'esame verterà sui seguenti argomenti:

- ✓ materie oggetto delle prove scritte;
- ✓ verifica delle competenze manageriali, strategiche, organizzative e gestionali, nonché approfondimento degli aspetti psico-attitudinali e motivazionali.

*Nell'ambito della prova orale verrà accertata, altresì, la conoscenza della lingua inglese e dei principali strumenti informatici più diffusi.”*

Per quanto testé rappresentato, la Commissione precisa che i punteggi di cui alla seguente griglia valutativa (approvata con proprio verbale n. 1 in data 11 gennaio 2025)

Giudizio	Punteggio	Descrizione
<b>Insufficiente</b>	<b>Inferiore a 21/30</b>	la risposta è scarsamente attinente ai quesiti posti, l'esposizione è incompleta, incoerente, disorganica. Il linguaggio utilizzato risulta inappropriato.
<b>Sufficiente</b>	<b>21/30 – 23/30</b>	la risposta individua le tematiche fondamentali dei quesiti posti, l'esposizione è chiara, la trattazione è coerente, ma superficiale.
<b>Buono</b>	<b>24/30 – 26/30</b>	la risposta è centrata sulle tematiche fondamentali dei quesiti posti, il contenuto della prova orale è ben organizzato, la conoscenza dell'argomento è adeguata. La trattazione è arricchita da buone competenze (legislazione, giurisprudenza, dottrina e/o prassi), sia analitiche che sintetiche, espresse con chiarezza, sinteticità e adeguatezza di linguaggio tecnico.
<b>Ottimo</b>	<b>27/30 – 30/30</b>	la risposta affronta in maniera completamente esaustiva l'argomento dei quesiti posti, il contenuto è esposto facendo corretto ricorso al linguaggio tecnico specifico della materia, è ben organizzato e sviluppato; la conoscenza della materia è ben approfondita e denota una ottima capacità di ragionamento e sintesi.

saranno comprensivi del giudizio inerente la verifica, in sede di prova orale, delle competenze manageriali, strategiche, organizzative e gestionali, nonché dell'approfondimento degli aspetti psico-attitudinali e motivazionali, da svolgersi con il supporto della Dr.ssa Manuela Candeloro, psicologa del lavoro e delle organizzazioni, componente aggiunto della stessa Commissione, sulla base dell'allegato tecnico elaborato da detta professionista e facente parte integrante e sostanziale di questo verbale.

Alla luce di quanto fin qui rappresentato, pertanto, la Commissione ricorda ed evidenzia che:

## **Comune di Porto Torres**

*Provincia di Sassari*

- il punteggio a disposizione dei Sigg. Commissari per la prova orale è pari a complessivi trenta punti, comprensivi della valutazione delle *soft skills* la quale potrà incidere per un massimo di 6 punti;
- la stessa prova, a tenore delle prescrizioni del ripetuto avviso di selezione, si intende superata con un punteggio minimo di 21/30 punti, comprensivi della valutazione delle *soft skills*.

Alle ore 17.40 il Presidente dichiara conclusi i lavori e convoca la Commissione, nella sua integrale composizione, per il giorno 7 febbraio 2025, alle ore 9.30, per gli adempimenti propedeutici alla prova orale.

Delle operazioni sopra descritte è redatto il presente verbale, costituito da n. 8 pagine (comprensive dell'allegato tecnico) che, previa condivisione, viene sottoscritto in modalità digitale dalla Commissione e dal Segretario verbalizzante.

PRESIDENTE

**Dott. Antonino Puledda**

COMPONENTE

**Dott.ssa Manuela Angela Sanna**

COMPONENTE

**Dott. Marco Dessole**

COMPONENTE AGGIUNTIVO

**Dott.ssa Manuela Candeloro**

SEGRETARIO

**Dott. Flavio Cuccureddu**

**CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA, A TEMPO PIENO E  
INDETERMINATO, DI N. 1 POSTO DI DIRIGENTE TECNICO**

**ALLEGATO TECNICO AL VERBALE N. 7 DEL 03/02/2025**

**Prova per l'accertamento delle competenze trasversali.**

Come previsto dall' Art. 3 del bando di concorso "CONOSCENZE E COMPETENZE RICHIESTE", le attività che la figura dirigenziale, oggetto della selezione, sarà chiamata a svolgere avranno contenuto tecnico, gestionale, giuridico – amministrativo, direttivo e specialistico-professionale, con riferimento anche alle competenze trasversali, intese come capacità, attitudini e motivazioni individuali, rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo.

Come stabilito altresì all' Art. 12 del bando di concorso "PROVE DI ESAME E VALUTAZIONE DEI CANDIDATI": "Le prove d'esame tendono ad accertare le specifiche conoscenze tecnico/specialistiche e le capacità organizzative e gestionali di cui all'art. 3 del presente bando"; nello specifico, nella fase di PROVA ORALE è previsto un colloquio a contenuto interdisciplinare mirante ad accertare la preparazione e la professionalità del/la candidato/a, a valutare le *soft skills*, a verificare la conoscenza linguistica inglese, nonché a valutare il possesso delle competenze, capacità e attitudini richieste per lo svolgimento delle mansioni proprie della posizione da ricoprire.

La prova orale verterà dunque, oltre che sulla valutazione delle materie oggetto delle prove scritte, anche sulla verifica delle competenze manageriali, strategiche, organizzative e gestionali, nonché sull' approfondimento degli aspetti psico-attitudinali e motivazionali.

Come previsto altresì dalle Linee Guida per l'accesso alla dirigenza della Scuola Nazionale dell'Amministrazione del Settembre 2022, il processo di valutazione delle competenze trasversali, cd. *soft skills*, può essere articolato con modalità differenti, in funzione di una serie di variabili interne ed esterne all'amministrazione e può essere concordato nell'ambito della Commissione esaminatrice, responsabile del processo di selezione.

Tra queste variabili rientrano, ad esempio, la complessità e la strategicità del ruolo ricercato, le competenze presenti nel profilo, le dimensioni dell'amministrazione, le risorse (di tempo ed economiche) a disposizione, il numero dei candidati, etc....

Si è quindi stabilito, in accordo con la Commissione esaminatrice, di utilizzare l'*Interview simulation* quale strumento, all'interno della prova orale, per la valutazione delle competenze trasversali nell'ambito del "CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI DIRIGENTE TECNICO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO".

***Interview Simulation***

**Descrizione dell'*Interview Simulation***

Per la valutazione individuale del candidato, le cui competenze sono oggetto di analisi, verrà utilizzata una metodologia in grado di assicurare:

- l'osservazione dei comportamenti agiti in un contesto lavorativo;

## Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

- 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*.

La prova è ascrivibile all'interno della metodologia dell'*Assessment Center*, come previsto dalle Linee Guida per l'accesso alla dirigenza della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, dove l'*Interview simulation* è collocata nell'ambito delle cosiddette "Prove situazionali individuali".

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 verranno effettuate da un 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, 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 4 gradi e per ogni competenza sarà strutturata 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.

<b>1</b>	<p><b>SITUAZIONE:</b> riporta un esempio concreto e rilevante per il contenuto della domanda. Mettila in evidenza la complessità della situazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Cosa è successo?</li> <li>→ Come è successo?</li> <li>→ Chi era implicato?</li> <li>→ Qual era il problema cruciale?</li> </ul>
<b>2</b>	<p><b>COMPITO:</b> Descrivi la tua responsabilità nella situazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Quali responsabilità ti sei assunto per risolvere il problema?</li> <li>→ Il tuo manager ti ha assegnato questo compito?</li> <li>→ Ti sei fatto carico di questo compito da solo?</li> <li>→ Dei colleghi sono stati coinvolti?</li> </ul>
<b>3</b>	<p><b>AZIONE:</b> spiega ogni cosa che hai fatto per risolvere il problema passo passo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Cosa hai fatto per prima cosa?</li> <li>→ Come ha risposto la persona/situazione?</li> <li>→ Cosa hai fatto dopo?</li> </ul>
<b>4</b>	<p><b>RISULTATO:</b> Condividi i risultati delle azioni che hai intrapreso e delle tue performance lavorative.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Qual è stato il risultato finale di quella determinata situazione?</li> <li>→ Il tuo manager era soddisfatto?</li> <li>→ Hai continuato a gestire questo problema con il passare del tempo?</li> <li>→ Ti sono state date nuove responsabilità in seguito?</li> </ul>

### Modalità di svolgimento della prova

Nella 1<sup>a</sup> fase del colloquio orale si procederà alla valutazione delle competenze trasversali dei candidati. Questa 1<sup>a</sup> 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 l'estrazione di un caso/situazione, a scelta randomica, relativamente al quale il candidato dovrà esporre le modalità con cui affronterebbe l'evento.

Il candidato avrà a disposizione un tempo stabilito per la lettura e la comprensione del caso, al termine del quale dovrà fornire un'esposizione relativa alle modalità di risoluzione elaborate. Successivamente, verranno poste ulteriori domande da parte dell'esperto per approfondire eventuali aspetti carenti oppure aspetti non emersi. Le domande di approfondimento saranno poste a partire dall'analisi STAR [McClelland (1998)] e adattate alla rilevazione delle competenze previste.

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

### Modalità 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 illustri in maniera completa ed integrata il profilo emerso.

Nella seguente tabella, sono riportati i criteri utilizzati per la valutazione della singola prova (Punteggi per singola competenza):

Il livello della competenza trasversale posseduta può	<b>Punteggi associati su scala <i>Likert</i> a 4 gradi</b>
---	--

essere:	
• <b>NID = competenza non idonea</b> (competenza assente o inadeguata al ruolo)	<b>massimo 0.25</b>
• <b>PID = competenza parzialmente idonea</b> (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo)	<b>massimo 0.50</b>
• <b>ID = competenza pienamente idonea</b> (competenza pienamente adeguata al ruolo)	<b>massimo 0.75</b>
• <b>DI = competenza di ruolo distintiva</b> (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo)	<b>massimo 1</b>

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.
- 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 a 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
- 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 22/07/2022: Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche
- PROPOSTA DI LINEE GUIDA SULL’ACCESSO ALLA DIRIGENZA PUBBLICA della Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) - Settembre 2022
- REGOLAMENTO PER L’ACCESSO AGLI IMPIEGHI del Comune di Porto Torres, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 25/06/2009, modificato ed integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 141 del 8/11/2010, n. 110 del 20/7/2011, n. 116 del 10/08/2011, n. 65 del 2/5/2013 e n. 39 del 15/3/2016.
- REGOLAMENTO SULL’ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI – PORTO TORRES - Approvato con deliberazione Giunta Comunale del 24 gennaio 2011, n. 24. Ultima modifica: Deliberazione G.C. n. 129 del 07.07.2021 (modifica art. 55, comma 5).
- STATUTO DI AUTONOMIA – COMUNE DI PORTO TORRES
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>