## ALLEGATO A)

## TIPOLOGIA E MODALITA’ DI SVOLGIMENTO DELLE PROVE

## Premessa

Le seguenti tipologie di prove sono rivolte ad accertare: le conoscenze, ossia l’insieme del sapere teorico, applicativo, tecnico e professionale riferito al profilo da ricoprire; le attitudini e le capacità, ossia il complesso di caratteristiche comportamentali che consentono di eseguire con successo determinate tipologie di attività e prestazioni lavorative; 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.

## Test psico – attitudinali

Si definiscono test attitudinali o psico-attitudinali 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 una sola esatta, da risolvere in un tempo predeterminato. Con lo svolgimento di questi test si valuta la rispondenza del candidato alle caratteristiche richieste dal ruolo da ricoprire e indicate nell’avviso pubblico. A tal fine la Commissione individua le attitudini necessarie per la copertura del ruolo e, di conseguenza, la tipologia di test da somministrare. La scelta dei testa varia in funzione degli obiettivi e dei requisiti da valutare, in particolare, risulta tecnicamente corretto l’utilizzo di quesiti atti a misurare attitudini di tipo verbale, spaziale, numerico, logico-matematico, di velocità/attenzione/precisione, di ragionamento astratto. La Commissione predispone almeno tre serie di test, in tutto o in parte diverse tra loro, fra le quali viene estratta quella da somministrare. Il punteggio complessivo attribuibile alla prova è di 30 punti. Ad ogni risposta corrisponde il seguente punteggio:

risposta esatta +1

risposta errata -1

risposta omessa -0,8

## Colloquio selettivo semi-strutturato

Si definisce colloquio selettivo semi-strutturato la strumento caratterizzato da uno scambio verbale in una situazione dinamica di interazione che permetta lo svilupparsi di un processo di conoscenza. Per raggiungere tale obiettivo ci si basa sul consenso, tra conduttori e partecipanti, a discutere, parlare, trattare insieme un tema o un argomento. La conduzione del colloquio è guidata con uno stile consultivo-collaborativo o partecipativo. Il colloquio selettivo semi-strutturato ha l’obiettivo di valutare l’adeguatezza del candidato a svolgere nel modo ottimale la mansione oggetto della procedura selettiva e comprende l’approfondimento e la valutazione dei curricula 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.

## Test tecnico-professionali

I test tecnico-professionali consentono di valutare la conoscenza di una o più materie previste nell’avviso per il ruolo 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 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 è il seguente:

risposta esatta +1

risposta errata -1

risposta omessa -0,8

La Commissione individua gli argomenti e progetta i quesiti da inserire nel test, predisponendo almeno tre serie di test, in tutto o in parte diverse tra loro, fra le quali estrarre quella da somministrare.

## Elaborato a contenuto tecnico-professionale

La trattazione scritta di tematiche a contenuto tecnico-professionale ha l’obiettivo di valutare le conoscenza relative ad uno o più argomenti e la capacità di esprimere nessi logici e causali. 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 predispone almeno tre tracce, in tutto o in parte diverse tra loro, fra le quali estrarre quella da somministrare. Può essere consentito ai candidati l’utilizzo di testi, quali ad es. manuali tecnici non commentati, codici o simili, o di strumenti, anche elettronici, qualora lo ritenga opportuno per il corretto svolgimento della prova. La tipologia di materiale ammesso è indicata nell’avviso pubblico 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 candidati.

## Prova pratico-operativa a contenuto tecnico-professionale

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 prestazione 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 quesito di ordine pratico. Nel caso in cui la prova riguardi più materie previste nell’avviso pubblico, 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 delle capacità ed abilità di utilizzo di elaboratori elettronici, personal computer o altro strumento o mezzo direttamente attinente al ruolo oggetto della selezione. Può essere consentito ai candidati l’utilizzo di testi, quali ad es. manuali tecnici non commentati, codici o simili, o di strumenti, anche elettronici, qualora lo ritenga opportuno per il corretto svolgimento della prova. La tipologia di materiale ammesso è indicata nell’avviso pubblico 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 candidati.

## Colloquio a contenuto tecnico-professionale

Il colloquio a contenuto tecnico-professionale ha la finalità di valutare le conoscenze tecniche specifiche dei candidati, la padronanza di uno o più argomenti previsti nell’avviso di selezione, la capacità di sviluppare ragionamenti complessi nell’ambito degli stessi. La Commissione definisce preventivamente le aree di conoscenza da approfondire e le singole domande da somministrare, gestendo poi con flessibilità l’interazione col candidato in ordine alle modalità di trattazione degli argomenti.