



Comune di Prato
Servizio Risorse Umane

Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di Dirigente Informatico Statistico (codice DIRINF25)

Convocazione dei candidati alla prova orale

La prova orale avrà luogo in un'unica giornata il 29.09.2025 presso la Sala Commissioni sita al primo piano del Palazzo Comunale, in Piazza del Comune 2, Prato.

I candidati ammessi sono pertanto invitati, a pena di esclusione dal concorso, a presentarsi alle ore 10.00, presso la sede suindicata, muniti di valido documento di identità.

Si procederà all'esame dei candidati in ordine alfabetico essendo stata estratta la lettera A.

Si ricorda che la mancata presentazione alla prova orale, nella suddetta data comporta l'esclusione dal presente concorso.

Comunicazione modalità e criteri di valutazione

Si comunica ai candidati che la prova orale si svolgerà secondo le modalità di seguito indicate.

Ciascun candidato dovrà rispondere, a seguito di estrazione a sorte, a:

- n. 2 domande sulle materie previste dal bando di concorso ai cui sarà attribuito un punteggio complessivo di max. 24pp/30 secondo i seguenti criteri

Grado di conoscenza dell'argomento;

Capacità di ragionamento, analisi e prontezza analitica;

Problem solving;

- n. 1 domanda situazionale mirata ad indagare le competenze trasversali, di cui all'art. 2 del bando di concorso, a cui sarà attribuito un punteggio di max. 6pp/30 secondo i criteri evidenziati nella griglia allegata.

Durante la prova orale sarà accertata anche la conoscenza della lingua inglese mediante la traduzione di un testo tecnico inerente all'ambito delle conoscenze richieste per il profilo selezionato.

La prova orale si riterrà superata con un punteggio minimo di 21pp /30.

I candidati sono tenuti a monitorare costantemente la pagina web del concorso e il portale InPa al fine di essere tempestivamente informati su ogni eventuale variazione inerente all'espletamento della prova orale e per conoscere gli esiti delle prove scritte.

Prato, 26.09.2025

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO INDETERMINATO DI DIRIGENTE INFORMATICO STATISTICO (CODICE DIRINF25) – COMUNE DI PRATO

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
AREA COGNITIVA	SOLUZIONE DEI PROBLEMI	<ul style="list-style-type: none"> • Distingue gli elementi centrali del problema da quelli secondari. • Identifica le criticità cogliendo tempestivamente gli aspetti su cui intervenire. • Nell'analisi del problema ragiona in modo critico, tenendo in considerazione diversi piani, fonti di dati o informazioni contrastanti. • Propone soluzioni efficaci e coerenti con il contesto di riferimento. 	X/1
	<p>Capacità di individuare tempestivamente i problemi, anche complessi, analizzando in modo critico e ampio dati e informazioni, per focalizzare le questioni più rilevanti, così da identificare e proporre soluzioni efficaci, rispondenti alle esigenze della situazione e coerenti con il contesto di riferimento.</p>		

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
AREA MANAGERIALE	GESTIONE DEI PROCESSI	<ul style="list-style-type: none"> • Pianifica le attività in funzione delle strategie e degli obiettivi organizzativi più generali. • Gestisce efficacemente le risorse economiche, umane e strumentali a sua disposizione. • Organizza le attività proprie e altrui tenendo conto anche di vincoli e scadenze. • Monitora l'andamento dei processi e delle attività in modo sistematico. 	X/1
	<p>Capacità di strutturare efficacemente le attività proprie e altrui, programmando, organizzando, gestendo e monitorando efficacemente le risorse assegnate (economico finanziarie, umane, strumentali, temporali), tenendo conto dei vincoli e in coerenza con le strategie delineate e gli obiettivi da perseguire.</p>		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO INDETERMINATO DI DIRIGENTE INFORMATICO STATISTICO (CODICE DIRINF25) – COMUNE DI PRATO

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
AREA MANAGERIALE	SVILUPPO DEI COLLABORATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Riconosce le specificità dei collaboratori, sia in termini di competenze professionali sia di caratteristiche personali. • Valuta l'operato dei collaboratori in vista del loro sviluppo professionale, garantendo equità e trasparenza. • Sostiene la motivazione dei collaboratori offrendo supporto e feedback sistematici e costruttivi. • Delega responsabilità e attività per favorire l'autonomia e l'apprendimento dei collaboratori. 	X/1
	Capacità di riconoscere i bisogni e valorizzare le differenti caratteristiche, risorse e contributi dei collaboratori, favorendone la crescita, l'apprendimento e la motivazione attraverso la valutazione, il feedback il riconoscimento e la delega, nel rispetto dei principi di trasparenza ed equità organizzativa.		

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
AREA REALIZZATIVA	DECISIONE RESPONSABILE	<ul style="list-style-type: none"> • Individua gli elementi di rischio e attenzione, per l'organizzazione e per la collettività, connessi alla presa di decisione. • Sceglie, in modo ponderato e consapevole, tra le possibili alternative la soluzione maggiormente percorribile, tenendo conto degli impatti della decisione e dei vincoli presenti. • Prende le decisioni nei giusti tempi, evitando ritardi o scelte frettolose, anche in contesti incerti e complessi. • Si fa carico in prima persona delle responsabilità connesse alle decisioni e alle azioni proprie e dei collaboratori, anche in caso di errori. 	X/1
	Capacità di riconoscere gli elementi controversi di una decisione e gli aspetti potenzialmente critici anche per l'amministrazione e l'interesse pubblico, scegliere tra le differenti opzioni con consapevolezza e tempestività, anche in condizioni di incertezza, complessità, carenza di informazioni, valutando pro e contro e combinando il rispetto dei vincoli con la finalizzazione della decisione. Assumersi la responsabilità delle decisioni e delle azioni proprie e dei collaboratori (accountability).		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO INDETERMINATO DI DIRIGENTE INFORMATICO STATISTICO (CODICE DIRINF25) – COMUNE DI PRATO

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
AREA RELAZIONALE	GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Individua i corretti stakeholder, interni ed esterni, e attiva canali di comunicazione appropriati e utili al raggiungimento degli obiettivi. • Instaura relazioni professionali, verticali ed interfunzionali basate sulla fiducia e sulla collaborazione. • Garantisce un processo di comunicazione circolare, continuativo e adeguato al contesto e agli interlocutori. • Ascolta attivamente gli interlocutori cogliendone le esigenze implicite ed esplicite. 	X/1
	Capacità di gestire reti di relazioni complesse comunicando efficacemente con i diversi interlocutori interni - anche in una logica di interfunzionalità - o esterni all'organizzazione - inclusi quelli istituzionali - cogliendone le esigenze e costruendo relazioni positive, orientate alla fiducia e collaborazione.		

AREA COMPETENZA	DEFINIZIONE	INDICATORI di comportamento	VALUTAZIONE COMPETENZA
AREA DEL SELF MANAGEMENT	TENUTA EMOTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Davanti a situazioni incerte o sfidanti resta lucido/a e calmo/a. • Mantiene una prestazione invariata anche quando si trova a lavorare sotto pressione. • Comprende l'impatto delle emozioni, proprie e altrui, sullo svolgimento delle attività. • Affronta le situazioni di crisi o i conflitti reagendo costruttivamente alle difficoltà. 	X/1
	Capacità di rispondere alle situazioni lavorative di pressione, difficoltà, conflitto, crisi o incertezza con spirito costruttivo, calma e lucidità, mantenendo inalterata la qualità della prestazione Riconoscere l'impatto sulla vita lavorativa delle emozioni, proprie e degli altri, e attivare le risorse interne necessarie per far fronte alle criticità.		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA ORALE – CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO INDETERMINATO DI DIRIGENTE INFORMATICO STATISTICO (CODICE DIRINF25) – COMUNE DI PRATO

Il livello della competenza trasversale posseduta può essere:	Punteggi associati su scala Likert a 4 gradi
• NID = competenza non idonea (competenza inadeguata al ruolo);	Massimo 0.25
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo);	Massimo 0.50
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo);	massimo 0.75
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo).	Massimo 1

Si precisa che:

l'assenza dell'osservazione di indicatori relativi alla competenza darà luogo ad un punteggio pari a zero punti.

ALLEGATO TECNICO - CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO INDETERMINATO DI DIRIGENTE INFORMATICO STATISTICO (CODICE DIRINF25) – COMUNE DI PRATO

Prova per l'accertamento delle competenze trasversali.

Come previsto 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 della **"Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di Dirigente Informatico Statistico (Codice DIRINF25)"**.

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;
- 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.

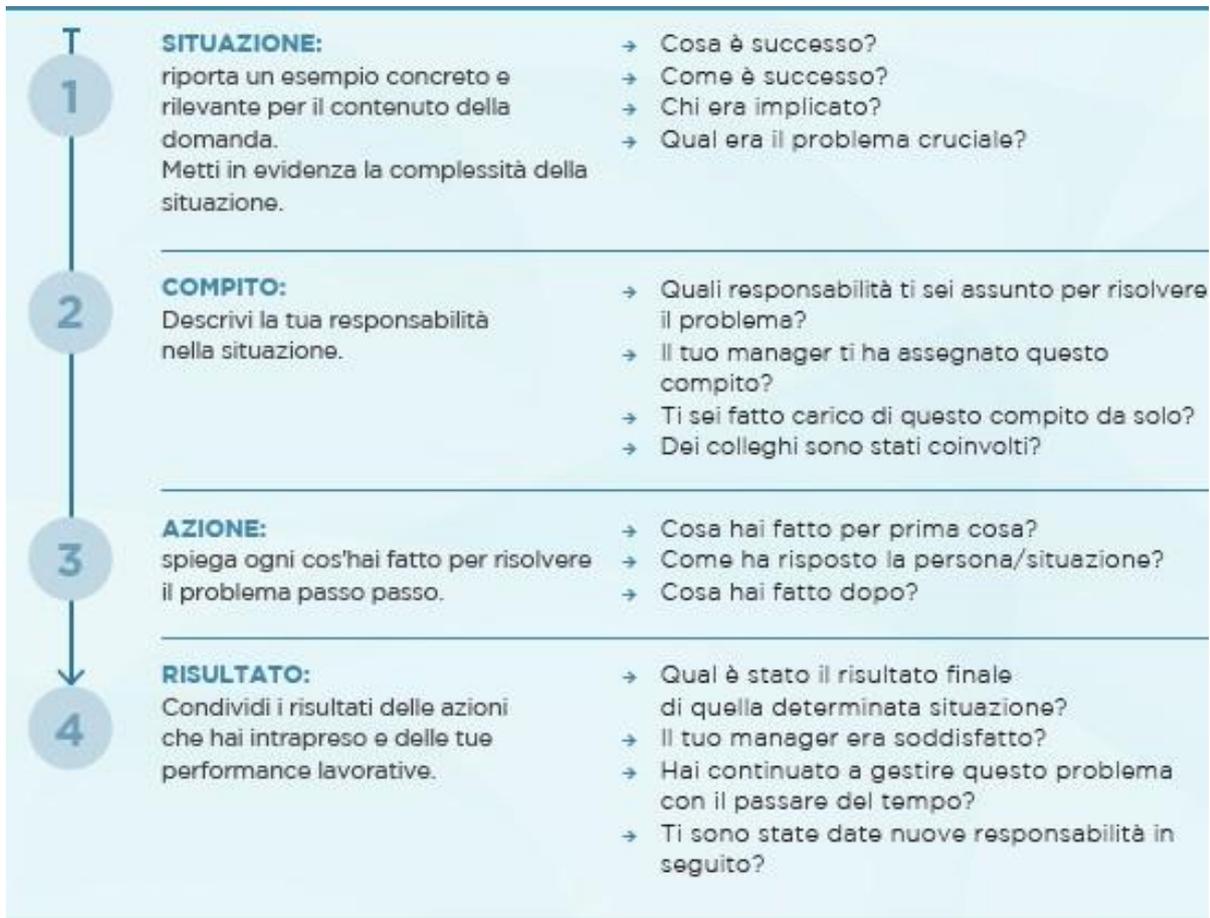
Tale strumento finalizza l'indagine all'osservazione dei comportamenti agiti ed alla rilevazione delle competenze; il "setting" metodologico consiste in un colloquio o intervista individuale e l'indagine è svolta a partire dalle informazioni dirette e consapevoli fornite dall'intervistato circa i comportamenti 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.



Modalità di svolgimento della prova

Il colloquio orale, finalizzato alla valutazione delle competenze trasversali, sarà effettuato da uno psicologo esperto in valutazioni psicoattitudinali che integrerà la Commissione esaminatrice. In fase iniziale, potranno essere poste al candidato domande di Ice-breaking, per metterlo a proprio agio e facilitarne l'espressione e potrà essere richiesta al candidato una sua breve presentazione. 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 potrà essere 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 essere:	Punteggi associati su scala Likert a 4 gradi
• NID = competenza non idonea (competenza inadeguata al ruolo)	massimo 0.25
• PID = competenza parzialmente idonea (competenza solo parzialmente adeguata al ruolo)	massimo 0.50
• ID = competenza pienamente idonea (competenza pienamente adeguata al ruolo)	massimo 0.75
• DI = competenza di ruolo distintiva (competenza di valore aggiunto quali/quantitativo)	massimo 1

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), 29-3

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’ordinamento degli uffici e dei servizi - Delibera di Giunta Comunale n. 313 del 04.09.2024 – Comune di Prato
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>