



Comune di
Milano

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER (AC)

***DECLARATORIA DELLE COMPETENZE &
CRITERI DI VALUTAZIONE***

Maggio 2026

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER (AC)

La prova sarà elaborata e realizzata secondo la **metodologia dell'Assessment Center**, in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida sull'Accesso alla Dirigenza Pubblica, adottate con D.M. del 28 settembre 2022, e sarà finalizzata a valutare le competenze trasversali di cui al paragrafo 1) del Bando di concorso.

L'Assessment Center, come riportato nel Bando di concorso, si svolgerà in due fasi.

La Commissione Esaminatrice ha stabilito che:

- 1- **La prima fase, svolta in forma individuale e scritta**, consisterà nella somministrazione di due test psico-attitudinali, nello specifico: un **Test autodescrittivo** e un **Test sull'orientamento dei comportamenti organizzativi**;
- 2- **La seconda fase, che si svolgerà in forma orale**, consisterà in una **prova situazionale di gruppo** (Discussione di gruppo a ruoli assegnati) e in una **prova situazionale individuale** (Intervista comportamentale).

All'esito dell'Assessment Center, la valutazione avverrà con l'attribuzione di un **punteggio unico** per tutte le attività svolte, della prima e della seconda fase, che sarà espresso in trentesimi.

La prova si intenderà superata con una votazione complessiva di almeno 21/30. Saranno, pertanto, ammessi a sostenere la prova scritta, le candidate e i candidati che avranno riportato almeno tale votazione minima.

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER

Al fine di ricoprire il ruolo ricercato, e tenuto conto di quanto previsto dal “Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana” di cui alle “Linee guida sull’accesso alla dirigenza pubblica”, adottate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 settembre 2022, la figura dirigenziale oggetto della procedura deve possedere le seguenti specifiche competenze trasversali:

AREA COGNITIVA

Soluzione dei problemi: 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.

Pensiero sistemico: Integrare i diversi elementi, fattori, piani che influenzano un contesto, una situazione o un problema individuando correlazioni e relazioni, così da creare una visione d’insieme che consenta di inquadrarli in uno scenario più ampio.

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER

Al fine di ricoprire il ruolo ricercato, e tenuto conto di quanto previsto dal “Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana” di cui alle “Linee guida sull’accesso alla dirigenza pubblica”, adottate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 settembre 2022, la figura dirigenziale oggetto della procedura deve possedere le seguenti specifiche competenze trasversali:

AREA MANAGERIALE

Guida del gruppo: Coordinare il gruppo per il raggiungimento degli obiettivi, trasferendo valori e strategie organizzative, assegnando le attività, promuovendo l’inclusione, facilitando lo scambio di informazioni e il lavoro di squadra anche a distanza.

Promozione del cambiamento: Accogliere positivamente i cambiamenti, favorendo e stimolando l’introduzione di modalità nuove di gestione di processi, attività e servizi in una logica di miglioramento continuo e incoraggiando gli altri a vivere il cambiamento come un’opportunità.

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER

Al fine di ricoprire il ruolo ricercato, e tenuto conto di quanto previsto dal “Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana” di cui alle “Linee guida sull’accesso alla dirigenza pubblica”, adottate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 settembre 2022, la figura dirigenziale oggetto della procedura deve possedere le seguenti specifiche competenze trasversali:

AREA REALIZZATIVA

Decisione Responsabile: 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 e 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).

Orientamento al risultato: Definire, tenendo conto del mandato organizzativo, obiettivi sfidanti e risultati attesi, per sé e per la propria struttura, orientati alla creazione di valore pubblico; agire proattivamente e con determinazione per assicurare il risultato finale nei tempi previsti e per migliorare costantemente gli standard qualitativi dell’azione pubblica.

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER

Al fine di ricoprire il ruolo ricercato, e tenuto conto di quanto previsto dal “Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana” di cui alle “Linee guida sull’accesso alla dirigenza pubblica”, adottate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 settembre 2022, la figura dirigenziale oggetto della procedura deve possedere le seguenti specifiche competenze trasversali:

AREA RELAZIONALE

Gestione delle relazioni interne ed esterne: Gestire reti di relazioni, anche 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 DEL SELF MANAGEMENT

Tenuta emotiva: 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.

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER

PROFILO DI COMPETENZE

COMPETENZA	AREA
SOLUZIONE DEI PROBLEMI	COGNITIVA
PENSIERO SISTEMICO	COGNITIVA
GUIDA DEL GRUPPO	MANAGERIALE
PROMOZIONE DEL CAMBIAMENTO	MANAGERIALE
DECISIONE RESPONSABILE	REALIZZATIVA
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	REALIZZATIVA
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE	RELAZIONALE
TENUTA EMOTIVA	SELF MANAGEMENT

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER

CRITERI DI VALUTAZIONE

Ogni competenza verrà rilevata **con più strumenti/prove** e con una **pluralità di osservatori**, n.2 componenti aggiunti (cosiddetti «Assessor»), esperti nella metodologia di Assessment Center.

Ciascuna competenza, quindi, verrà valutata su una scala a 8 livelli secondo la graduazione indicata nella pagina successiva, **che va da un punteggio minimo di 1 («Competenza non presidiata») a un punteggio massimo di 5 («Presidio eccellente»).**

La valutazione finale è quindi data da un punteggio unico per tutte le attività svolte e consiste nella **media dei punteggi delle competenze** che definiscono il profilo di riferimento.

Tale punteggio verrà poi riportato, con una proporzione, **in 30esimi.**

La prova di Assessment Center si intende pertanto superata con il conseguimento di un punteggio **almeno pari ai 21/30mi.**

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER

CRITERI DI VALUTAZIONE: *La scala di valutazione*

<i>Punteggio</i>	Tipologia livello	Livello di competenza	Area
val . 1	Livello 1	Competenza non presidiata	Inadeguatezza
val . 2	Livello 2	Presidio molto debole	
val . 2,5	Livello 3	Presidio debole	
val . 3	Livello 4	Presidio parziale	
val . 3,5	Livello 5	Presidio sufficiente	Adeguatezza
val . 4	Livello 6	Presidio buono	
val . 4,5	Livello 7	Presidio elevato	
val . 5	Livello 8	Presidio eccellente	

PRIMA PROVA: ASSESSMENT CENTER

MATRICE COMPETENZE - PROVE

La matrice permette di esplicitare il nesso logico che collega in modo sistematico le singole prove alle diverse competenze, in modo da avere una visione di insieme del processo di AC.

		AREA COGNITIVA		AREA MANAGERIALE		AREA REALIZZATIVA		AREA RELAZIONALE	AREA DEL SELF MANAGMENT
COMPETENZE		SOLUZIONE DEI PROBLEMI	PENSIERO SISTEMICO	GUIDA DEL GRUPPO	PROMOZIONE DEL CAMBIAMENTO	DECISIONE RESPONSABILE	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE	TENUTA EMOTIVA
STRUMENTI/PROVE	Test autodescrittivo			X	X	X	X	X	X
	Test orientamento dei comportamenti organizzativi			X	X		X	X	
	Discussione di gruppo a ruoli assegnati	X	X	X	X	X	X	X	X
	Intervista comportamentale	X	X	X	X	X	X	X	X
		2	2	4	4	3	4	4	3