

Dott. Gianfranco Cicotto

N. 2141 ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA SARDEGNA
Professore di Psicometria alla Universitas Mercatorum, Roma
Consulente Tecnico d'Ufficio presso il Tribunale di Cagliari

Monserrato, 11/10/2024

ESITI PROVA PSICOATTITUDINALE

Il concorso pubblico per esami per l'assunzione di n. 19 unità a tempo indeterminato e pieno nel profilo professionale di "istruttore amministrativo" - area istruttori (ex cat. c) prevede, all'art. 7 della bozza di bando, l'accertamento delle capacità trasversali in relazione alle seguenti aree in accordo con quanto previsto dal Decreto Ministeriale 28 giugno 2023 n. 123, recante "Linee guida per l'accertamento delle competenze trasversali del personale non dirigenziale della Pubblica Amministrazione":

- Area "Capire il contesto pubblico":
 - orientamento all'apprendimento
- Area "Interagire nel contesto pubblico":
 - comunicazione
 - collaborazione
 - gestione delle emozioni
- Area "Realizzare il valore pubblico":
 - affidabilità
 - orientamento al risultato

La verifica si svolge con la somministrazione di un test psicoattitudinale il quale dà luogo a un punteggio sintetico espresso in 6 esimi, ovvero un punteggio minimo di 1 e massimo di 6. Di seguito è spiegata la procedura che assicura validità e affidabilità al processo di selezione, rendendo il criterio di idoneità fondato su principi, anche psicometrici, solidi e giustificabili. I criteri e i metodi di valutazione sono chiaramente definiti e applicati in modo coerente a tutti i candidati, garantendo un processo equo e imparziale.

TEST PSICOATTITUDINALI

Sono stati scelti test psicometrici presenti in letteratura scientifica che intercettano direttamente o indirettamente le competenze attese o ad esse correlate. La letteratura scientifica è concorde nel ritenere che certe caratteristiche sono collegate al possesso di determinate competenze. Si veda, solo a titolo di esempio non esaustivo né conclusivo:

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262.

Chipana-Castillo, C., Miranda-Roca, G & Vicente-Ramos, W. (2021). Effectiveness of psychometric tests for the selection of personnel in jobs in the retail sector. *Management Science Letters* , 11(5), 1583-1590.

Bagherian, M., & Mojamari, A. K. (2016). The relationship between Big Five personality traits and assertiveness. *Tendenzen*, 25(3), 111-119.

La letteratura scientifica supporta l'utilizzo dei test psicoattitudinali per valutare competenze correlate ai requisiti di un lavoro. Questi test sono progettati per misurare varie capacità cognitive e tratti comportamentali, fornendo così indicazioni significative sul potenziale di successo di un candidato in un determinato ruolo. Sono particolarmente utili per valutare aspetti che possono non emergere facilmente durante le interviste o l'analisi del curriculum e offrono misure standardizzate e ben operazionalizzate di costrutti utili a valutare l'idoneità dei candidati e delle candidate a ricoprire il posto di lavoro designato.

Divisi per area specifica, in tabella sono riportati per ciascuna competenza la definizione sintetica, lo strumento di analisi utilizzato, la fonte scientifica di riferimento e la spiegazione della sua coerenza rispetto alla misurazione richiesta.

DENOMINAZIONE	DEFINIZIONE	STRUMENTO	RIFERIMENTO	COERENZA
Area "Capire il contesto pubblico"	Comprendere le dinamiche organizzative, adattarsi ai cambiamenti, risolvere problemi e integrare tecnologie con un approccio di apprendimento continuo.			
Orientamento all'apprendimento	Dimostrare consapevolezza circa le conoscenze e competenze possedute e da consolidare, in relazione anche alle richieste di ruolo, attivandosi con curiosità per individuare le modalità di apprendimento continuo funzionali alla propria crescita professionale.	Big Five Questionnaire (BFQ) - Apertura mentale	Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The "Big Five Questionnaire": A new questionnaire to assess the five factor model. <i>Personality and Individual Differences</i> , 15(3), 281-288.	L'apertura mentale del BFQ valuta la curiosità intellettuale e l'interesse per l'apprendimento, elementi chiave per il miglioramento continuo e l'auto-sviluppo professionale, identificando chi è propenso ad apprendere nuove abilità e ad adattarsi alle richieste di ruolo in evoluzione.

Area “Interagire nel contesto pubblico”	Comunicare chiaramente, collaborare efficacemente, comprendere le esigenze degli utenti e gestire emozioni per mantenere relazioni positive.			
Comunicazione	Comunicare in modo chiaro ed efficace, adattando lo stile ai diversi contesti ed interlocutori; ascoltare e coinvolgere l'interlocutore.	Assertiveness Scale	Bagherian, M., & Mojambari, A. K. (2016). The relationship between Big Five personality traits and assertiveness. <i>Tendenze</i> , 25(3), 111-119.	L'Assertiveness Scale è ideale per misurare la capacità di comunicare in modo diretto e chiaro, adattando lo stile comunicativo ai diversi interlocutori e contesti, e promuovendo l'interazione efficace e l'ascolto attivo.
Collaborazione	Contribuire attivamente al raggiungimento di un risultato comune - interagendo con i colleghi anche a distanza - attraverso la condivisione delle informazioni, la valorizzazione dell'apporto altrui, la ricerca di sinergie e riducendo le conflittualità.	Test di Orientamento Motivazionale - Versione Generale (TOM-VG)	Petitta, L., Borgogni, L., & Mastroianni, A. (2005). Il Test di Orientamento Motivazionale-Versione Generale (TOM-VG) come strumento per la misura delle inclinazioni motivazionali. <i>Giornale italiano di psicologia</i> , 32(3), 653-0.	Il TOM-VG valuta l'orientamento alla collaborazione e la motivazione a lavorare in team, misurando la capacità di cooperare con gli altri per raggiungere obiettivi comuni e gestire efficacemente le dinamiche di gruppo.
Gestione delle emozioni	Riconoscere le proprie emozioni e il loro effetto sulla vita lavorativa, fronteggiando le situazioni di pressione, difficoltà, conflitto, crisi o incertezza con equilibrio, calma e lucidità, al fine di ridurre eventuali impatti negativi sulla prestazione e sulle relazioni.	Big Five Questionnaire (BFQ) - Stabilità emotiva	Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The “Big Five Questionnaire”: A new questionnaire to assess the five factor model. <i>Personality and Individual Differences</i> , 15(3), 281-288.	La stabilità emotiva nel BFQ valuta la capacità di gestire lo stress e le emozioni, aiutando a identificare chi può mantenere la calma e l'equilibrio in situazioni difficili, promuovendo relazioni lavorative positive e prestazioni stabili.
Area	Lavorare con precisione, assumere iniziative, orientarsi al			

“Realizzare il valore pubblico”	risultato e agire responsabilmente, sostenendo l'affidabilità e l'efficienza organizzativa.			
Affidabilità	Portare avanti il lavoro seguendo le procedure e tenendo fede agli impegni presi nell'interesse dell'amministrazione, facendosi carico delle attività da svolgere con serietà e senso di responsabilità.	Big Five Questionnaire (BFQ) - Coscienziosità	Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The “Big Five Questionnaire”: A new questionnaire to assess the five factor model. <i>Personality and Individual Differences</i> , 15(3), 281-288.	La coscienziosità nel BFQ misura la responsabilità, l'affidabilità e l'attenzione ai dettagli, identificando chi è incline a rispettare gli impegni e a lavorare con serietà e precisione nell'interesse dell'organizzazione.
Orientamento al risultato	Agire con determinazione al fine di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento degli obiettivi previsti e migliorare costantemente gli standard qualitativi dell'azione pubblica, investendo energie per il superamento di eventuali difficoltà.	Test di Orientamento Motivazionale - Versione Generale (TOM-VG)	Petitta, L., Borgogni, L., & Mastroianni, A. (2005). Il Test di Orientamento Motivazionale-Versione Generale (TOM-VG) come strumento per la misura delle inclinazioni motivazionali. <i>Giornale italiano di psicologia</i> , 32(3), 653-0.	Il TOM-VG valuta l'orientamento al risultato e la motivazione a raggiungere obiettivi, identificando chi è determinato a conseguire risultati e migliorare continuamente le prestazioni, affrontando le difficoltà con energia e dedizione.

Tenuto conto del contesto competitivo, si somministra il test che indica il *grado di propensione al mentire* (Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The “Big Five Questionnaire”: A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and individual Differences*, 15(3), 281-288.) i cui punteggi vanno a correggere, secondo le indicazioni degli stessi Autori, la scala del Big5 (Energia, Amicalità, Coscienziosità, Stabilità emotiva, Apertura mentale). Analogamente, è prevista una correzione per il TOM (Petitta, L., Borgogni, L., & Mastroianni, A. (2005). Il Test di Orientamento Motivazionale-Versione Generale (TOM-VG) come strumento per la misura delle inclinazioni motivazionali. *Giornale italiano di psicologia*, 32(3), 653-0), in cui è inserita la misurazione della *desiderabilità sociale*, impiegata per identificare e correggere risposte che potrebbero essere state influenzate dal desiderio di apparire positivamente accettabili; questo aiuta a garantire che i risultati riflettano effettivamente le caratteristiche motivazionali dell'individuo. I test psicoattitudinali non sono test di massima performance, cioè non hanno risposte considerate giuste o sbagliate. La scala di risposta è appresso riportata.

Totalmente in disaccordo	Abbastanza in disaccordo	Leggermente in disaccordo	Né in disaccordo né d'accordo	Leggermente d'accordo	Abbastanza d'accordo	Totalmente d'accordo
1	2	3	4	5	6	7

Come detto prima, nei test psicoattitudinali le risposte riflettono aspetti della personalità o delle competenze che non sono categorizzabili in termini di giusto o sbagliato. Questi strumenti sono stati sviluppati e validati attraverso rigorose ricerche scientifiche, garantendo l'accuratezza e la fiducia nella loro capacità di misurare le caratteristiche psicoattitudinali. Utilizzando questi strumenti, la valutazione si propone di essere il più oggettiva e imparziale possibile, riducendo al minimo le influenze soggettive e i relativi *bias*. I test utilizzati coprono un ampio spettro di caratteristiche psicoattitudinali importanti per il ruolo concorsuale. Non si riportano in questo documento i test poiché protetti dalle leggi del Copyright e somministrabili solo da specialisti iscritti agli albi professionali.

Le regole, denominate di scoring, per ciascuno degli strumenti prima elencati prevedono in alcuni casi la somma e per altri la media aritmetica dei punteggi ottenuti per ciascuno di essi. Come già menzionato, per alcuni di questi gli Autori prevedono dei correttivi che sono stati adottati per ridurre la varianza d'errore determinata dal contesto competitivo. Le regole di scoring sono state applicate in maniera uniforme a tutti i candidati, assicurando equità e imparzialità. In ottemperanza all'articolo 21 del Codice Deontologico delle Psicologhe e degli Psicologi Italiani (https://www.psy.it/wp-content/uploads/2023/12/CDPI_-2023-clean-1-dicembre-2023.pdf), 'costituisce grave violazione deontologica l'insegnamento a persone estranee alla professione psicologica dell'uso di metodi, tecniche e strumenti propri della professione stessa'. Questo implica che non è possibile divulgare le regole di scoring per ciascun determinato strumento in modo dettagliato, poiché tali regole sono stabilite dagli Autori su base scientifica. Esse non sono soggette al giudizio di un organo della giustizia amministrativa, in quanto validate dalla comunità scientifica. Le informazioni qui fornite riguardano esclusivamente il processo complessivo e non si estendono alla rivelazione puntuale delle regole di scoring, nel rispetto dei principi deontologici e della tutela della corretta applicazione degli strumenti psicometrici.

Il punteggio finale di ciascun candidato è stato calcolato conformemente alle modalità descritte, adottando una scala di valutazione con valore massimo di 6 attribuito alla prestazione ottimale riscontrata nel campione dei partecipanti. Per migliorare la rappresentatività del punteggio, è stata inclusa la media dei punteggi ottenuti come componente del punteggio grezzo, seguendo il principio del *composite scoring* (Lord, F. M., & Novick, M. R., 1968. *Statistical Theories of Mental Test Scores*. Addison-Wesley; Wainer, H., & Thissen, D., 1993. *Combining multiple-choice and constructed-response test scores: Toward a Marxist theory of test construction*. *Applied Measurement in Education*, 6(2), 103-118.). Successivamente, il punteggio è stato sottoposto a una procedura di *adjusted scaling*, che ha consentito di ancorare la scala al miglior risultato osservato e di ottenere una rappresentazione relativa e normalizzata delle differenze prestazionali, in conformità ai principi di scaling psicometrico riconosciuti in letteratura (Kline, P., 2013. *Handbook of Psychological Testing*. Routledge; Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H., 1994. *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill).