# ALLEGATO TECNICO - CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 6 POSTI A TEMPO INDETERMINATO DI ISTRUTTORE TECNICO DI CUI 3 RISERVATI IN FAVORE DEI VOLONTARI DELLE FORZE ARMATE PRESSO IL COMUNE DI PRATO, LA PROVINCIA DI PRATO E IL COMUNE DI MONTEMURLO (CODICE CONCORSO ISTRTEC26) – COMUNE DI PRATO

## TEST SITUAZIONALI - Situational Judgment Tests (SJT)

### Riferimenti in letteratura rispetto all'applicazione metodologica

I Test Situazionali, noti come Situational Judgment Tests (SJT), sono strumenti di valutazione utilizzati fin dagli anni '50; inizialmente impiegati a fini militari durante la Seconda guerra mondiale, sono stati rapidamente adottati dai responsabili delle selezioni per i numerosi vantaggi che presentano nella misurazione delle competenze comportamentali e delle capacità decisionali dei candidati in situazioni lavorative specifiche (McDaniel, Morgeson, Finnegan, Campion & Braverman, 2001). Nel 1990, Motowidlo e colleghi hanno definito i SJT come una nuova procedura di misurazione alternativa per la selezione del personale. I SJT presentano ai candidati situazioni di lavoro realistiche, seguite da opzioni di risposta potenziali, tra cui i candidati devono selezionare la risposta più appropriata (Motowidlo et al., 1990). I SJT sono considerati strumenti di misurazione che mirano a catturare competenze e abilità legate al lavoro (Lievens et al., 2008), e sono basati sulla simulazione. Le simulazioni si fondano sulla logica della coerenza comportamentale (Lievens e De Soete, 2012), ovvero sull'ipotesi che le prestazioni dei candidati durante la procedura di selezione saranno coerenti con le loro prestazioni future sul lavoro.
Questi test sono comunemente utilizzati nel processo di selezione del personale e nella formazione professionale, in quanto permettono di valutare come una persona reagirebbe a situazioni realistiche e complesse sul lavoro (Lievens & Motowidlo, 2016). Nella loro applicazione, i Test Situazionali presentano ai candidati una serie di scenari lavorativi ipotetici, chiedendo loro di scegliere la risposta ritenuta più efficace tra diverse opzioni possibili (Christian, Edwards, & Bradley, 2010). L'obiettivo di questi test è di identificare i candidati con le competenze e l'approccio giusto per affrontare sfide e risolvere criticità sul lavoro (Whetzel & McDaniel, 2009).

### CRITERI DI VALIDITÀ DEI TEST SITUAZIONALI

I criteri su cui si basa la validità dei test situazionali possono essere suddivisi in tre categorie principali: validità di contenuto, validità di criterio e validità di costrutto.

1) Validità di contenuto: la validità di contenuto cerca di stabilire se le domande, gli elementi o le affermazioni, contenute all'interno di uno strumento di misurazione, riflettano accuratamente la gamma completa del costrutto che si sta cercando di valutare, includendo situazioni che riflettano realisticamente le sfide che i candidati si troveranno ad affrontare nello svolgimento della professione oggetto della selezione (Raykov & Marcoulides, 2011).
2) Validità di criterio: si riferisce al grado in cui i punteggi ottenuti in un test risultano correlati a un criterio esterno, ovvero alla misura in cui il test è in grado di predire il comportamento o il rendimento in una situazione reale (American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA], & National Council on Measurement in Education [NCME], 2014). Nell'ambito della selezione del personale, la validità di criterio costituisce uno dei principali indicatori dell'efficacia di uno strumento, in quanto ne documenta la capacità di predire la prestazione lavorativa (Schmidt & Hunter, 1998). Con specifico riferimento ai test situazionali, le evidenze meta-analitiche ne confermano la validità rispetto a criteri di prestazione lavorativa (Christian, Edwards & Bradley, 2010); il livello dei punteggi ottenuti da

un candidato può quindi fornire indicazioni circa le sue performance lavorative future.

3) Validità di costrutto: si riferisce alla "capacità di uno strumento di misurare in maniera accurata il costrutto o la caratteristica psicologica che si suppone di rilevare". Questa validità può essere convergente, ovvero misura il grado di correlazione tra un test e altri test che valutano lo stesso costrutto e/o discriminante, ovvero misura il grado di correlazione tra un test e altri test che valutano costrutti diversi. (Cronbach & Meehl, 1955; Campbell & Fiske, 1959).

Per approfondire ulteriormente i criteri di validità dei test situazionali, è importante considerare, tra gli altri, anche aspetti quali la validità predittiva, la validità concorrente e la validità incrementale.

a) Validità predittiva e concorrente: entrambe sono forme di validità di criterio e si distinguono per il momento in cui viene rilevato il criterio. La validità predittiva si riferisce alla capacità del test di prevedere un criterio rilevato in un momento successivo, ad esempio la prestazione lavorativa futura. La validità concorrente, invece, misura il grado di correlazione tra i risultati del test e un criterio rilevato nello stesso momento, ad esempio la prestazione lavorativa attuale (Anastasi & Urbina, 1997).
b) Validità incrementale: fornisce indicazioni sulla capacità di un test di aggiungere informazioni rispetto ad altri test già validati. Si riferisce al grado in cui un test è in grado di migliorare la previsione di un criterio rispetto ad altri test (Sechrest, 1963).

È importante sottolineare che la validità di un test situazionale non è una proprietà intrinseca e immutabile dello strumento, ma dipende dall'attuale contesto di applicazione e dai gruppi di riferimento cui il test è somministrato. Pertanto, è fondamentale verificarne la validità in situazioni diverse e con diversi gruppi di persone (Messick, 1989).

**ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

In letteratura non c'è ancora un accordo che prevede una modalità univoca di attribuzione dei punteggi per i Test Situazionali (Faraci, 2011). Ciò che è condiviso è che tali punteggi debbano essere attribuiti sulla scorta del livello di adeguatezza/efficacia della risposta, che va considerato in base al modello di riferimento utilizzato (Bergman, M.E. et al, 2006) e concordato nell'ambito della Commissione esaminatrice, responsabile del processo di selezione.
È stato quindi deciso dalla Commissione esaminatrice, di considerare valida una modalità di attribuzione di punteggi che preveda la presentazione di una situazione (quesito situazionale) con la possibilità di scegliere una risposta su tre possibili alternative, tra le quali**:**

- **una efficace: 1 punto**
- **una mediamente efficace/neutra: 0,50 punti**
- **una meno efficace/non efficace/non data: 0 punti**

**Bibliografia**


- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). Standards for educational and psychological testing. American Educational Research Association.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). Psychological testing. Prentice Hall/Pearson Education

- Bergman, M.E., Drasgow, F., Donovan, M.A., Henning, J.B. e Juraska, S. (2006). Scoring situational judgment tests: Once you get the data, your troubles begin. International Journal of Selection and Assessment, 14, 223-235.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. Psychological Bulletin, 56(2), 81-105.
- Christian, M. S., Edwards, B. D., & Bradley, J. C. (2010). Situational judgment tests: Constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities. Personnel Psychology, 63(1), 83-117
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. Psychological Bulletin, 52(4), 281-302.
- Del Pianto, E., (1999) Assessment Center, Milano: Franco Angeli
- Faraci, P. (2011). I test situazionali: un metodo per la valutazione del giudizio. Items, La newsletter del testing psicologico. 19. 1-7. https://www.researchgate.net/publication/236681707
- Flynn M. L., (2019) Development and Validation of a Situational Judgment Test of Critical Social Thinking in the Workplace, All Theses. 3118
- Guenole, N., Chernyshenko, O. S., & Weekley, J. (2017). On designing construct driven situational judgment tests: Some preliminary recommendations. International Journal of Testing, 17(3), 234-252. https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1297817
- Lievens, F., Peeters, H., & Schollaert, E. (2008). Situational judgment tests: A review of recent research. Personnel Review, 37(4), 426-441.
- Lievens, F., & De Soete, B. (2012). Simulations. In N. Schmitt (Ed.), The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection (pp. 383-410). New York: Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199732579.013.0017
- Lievens, F., & Motowidlo, S. J. (2016). Situational judgment tests: From measures of situational judgment to measures of general domain knowledge. Industrial and Organizational Psychology, 9(1), 3-22.
- McDaniel, M. A., Morgeson, F. P., Finnegan, E. B., Campion, M. A., & Braverman, E. P. (2001). Use of situational judgment tests to predict job performance: A clarification of the literature. Journal of Applied Psychology, 86(4), 730-740.
- McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb, W. L. (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis. Personnel Psychology, 60(1), 63-91.
- Messick, S. (1989). Meaning and values in test validation: The science and ethics of assessment. Educational researcher, 18(2), 5-11.
- Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D., & Carter, W. (1990). An alternative selection procedure: The

low-fidelity simulation. Journal of Applied Psychology, 75(6), 640-647.

- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2011). Introduction to Psychometric Theory. New York: Routledge.
- Sechrest, L. (1963). Incremental validity: A recommendation. Educational and Psychological Measurement, 23(1), 153-158.
- 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), 262-274. https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262
- Sullivan, T. S., Whetzel, D. L., & McCloy, R. A. (2019). Literature summary: Best practices in situational judgment test (SJT) development (Report No. AFRL-RH-WP-TR-2019-0044). Wright-Patterson AFB, OH: Air Force Research Laboratory.
- Whetzel, D. L., & McDaniel, M. A. (2009). Situational judgment tests: An overview of current research. Human Resource Management Review, 19(3), 188-202.

**Riferimenti normativi e tecnico-metodologici**

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, *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 9 maggio 1994, n. 487 "*Regolamento recante 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*", così come modificato dal D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82.
- Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 22 luglio 2022, recante «*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche».*
- Decreto Ministeriale 28 giugno 2023, Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni.
- Delibera di Giunta Comunale del 7 luglio 1998, n.775, e successive modifiche e integrazione, *Regolamento pere sull'ordinamento degli uffici e dei servizi Comune di Prato.*
- Delibera di Giunta Comunale dei21 dicembre 2024, n.377, e successive modifiche e integrazioni*, Allegato B Disciplina delle modalità di assunzione all'impiego Comune di Prato*
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito https://epso.europa.eu

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI E INDICATORI – PROVA SCRITTA – CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 6 POSTI A TEMPO INDETERMINATO DI ISTRUTTORE TECNICO DI CUI 3 RISERVATI IN FAVORE DEI VOLONTARI DELLE FORZE ARMATE PRESSO IL COMUNE DI PRATO, LA PROVINCIA DI PRATO E IL COMUNE DI MONTEMURLO (CODICE CONCORSO ISTRTEC26) – COMUNE DI PRATO**

| AREA COMPETENZA | COMPETENZA | GRADING | VALUTAZIONE COMPETENZA |
|---|---|---|---|
| **CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO** | **SOLUZIONE DEI PROBLEMI** | **Risposta meno efficace/non efficace** – Mostra difficoltà nell'individuazione e nella definizione di eventuali situazioni critiche o problematiche. Non effettua un'analisi delle cause delle criticità e non prende in considerazione dati e informazioni che possono essere utili alla comprensione della situazione o del problema. Non si mostra in grado di individuare possibili ipotesi alternative di soluzione del problema che siano concrete e realizzabili e non propone ipotesi di soluzione che risultano efficaci e coerenti con le criticità contingenti.<br><br>**Risposta neutra/mediamente efficace** – Mostra di riuscire ad individuare eventuali situazioni critiche o problematiche, ma non sempre ne definisce il perimetro di riferimento. Effettua un'analisi delle cause alla base delle criticità ma, solo a volte, in modo approfondito, raccogliendo dati e informazioni utili solo parzialmente alla comprensione della situazione o del problema. Individua possibili ipotesi alternative di soluzione del problema ma non sempre queste si dimostrano concrete e realizzabili e propone ipotesi di soluzione efficaci e coerenti solo in parte con l'analisi effettuata.<br><br>**Risposta efficace** – Mostra di essere in grado di individuare eventuali situazioni critiche o problematiche, definendone il perimetro di riferimento. Approfondisce l'analisi delle cause alla base delle criticità, raccogliendo, in modo efficace, dati e informazioni utili alla comprensione della situazione o del problema. Dimostra di individuare possibili ipotesi alternative di soluzione del problema che risultano concrete e realizzabili e propone, in modo tempestivo, ipotesi di soluzione efficaci e coerenti con l'analisi effettuata. | **X/2** |
| **Punteggio rispetto al grading per quesito:**<br><br>**Risposta meno efficace / non efficace =0;**<br><br>**Risposta neutra / mediamente efficace = 0,50;**<br><br>**Risposta più efficace = 1.**<br><br>**Min 0 – Max 1**<br><br>**Risposta non data = 0** | Capacità di analizzare situazioni o problemi, definendone il perimetro e focalizzandone gli elementi rilevanti, così da individuare tempestivamente soluzioni efficaci e rispondenti alle esigenze della situazione. | | |

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI E INDICATORI – PROVA SCRITTA – CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 6 POSTI A TEMPO INDETERMINATO DI ISTRUTTORE TECNICO DI CUI 3 RISERVATI IN FAVORE DEI VOLONTARI DELLE FORZE ARMATE PRESSO IL COMUNE DI PRATO, LA PROVINCIA DI PRATO E IL COMUNE DI MONTEMURLO (CODICE CONCORSO ISTRTEC26) – COMUNE DI PRATO**

| AREA COMPETENZA | COMPETENZA | GRADING | VALUTAZIONE COMPETENZA |
|---|---|---|---|
| **INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO** | **COLLABORAZIONE** | **Risposta meno efficace/non efficace** – Partecipa in modo poco attivo al lavoro con i colleghi, contribuendo in misura limitata al raggiungimento dell'obiettivo condiviso. Mostra difficoltà a riconoscere le competenze dei colleghi e non contribuisce alla costruzione di un clima di lavoro positivo. Di fronte a contrapposizioni e disaccordi, adotta atteggiamenti che rischiano di accentuare i conflitti, senza impegnarsi attivamente nella ricerca di soluzioni condivise con gli interlocutori.<br><br>**Risposta neutra/mediamente efficace** – Partecipa al lavoro con i colleghi in modo non sempre costante, contribuendo parzialmente al raggiungimento dell'obiettivo condiviso. Dimostra di riconoscere solo in parte le competenze dei colleghi e di contribuire alla costruzione di un clima di lavoro positivo, anche se in modo discontinuo. Quando si presentano contrapposizioni e disaccordi, tende a intervenire solo saltuariamente per ridurli e si impegna nella ricerca di soluzioni, ma non sempre persevera fino al raggiungimento di un accordo condiviso con gli interlocutori.<br><br>**Risposta efficace** – Partecipa attivamente al lavoro con i colleghi, contribuendo in modo significativo al raggiungimento dell'obiettivo condiviso. Dimostra di riconoscere le competenze dei colleghi e di contribuire attivamente alla costruzione di un clima di lavoro positivo. Mostra di agire proattivamente per ridurre contrapposizioni e disaccordi e si impegna nell'individuare soluzioni condivise con gli interlocutori. | **X/2** |
| **Punteggio rispetto al grading per quesito:**<br><br>**Risposta meno efficace / non efficace =0;**<br><br>**Risposta neutra / mediamente efficace = 0,50;**<br><br>**Risposta più efficace = 1.**<br><br>**Min 0 – Max 1**<br><br>**Risposta non data = 0** | Capacità di 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. | | |

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI E INDICATORI – PROVA SCRITTA – CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 6 POSTI A TEMPO INDETERMINATO DI ISTRUTTORE TECNICO DI CUI 3 RISERVATI IN FAVORE DEI VOLONTARI DELLE FORZE ARMATE PRESSO IL COMUNE DI PRATO, LA PROVINCIA DI PRATO E IL COMUNE DI MONTEMURLO (CODICE CONCORSO ISTRTEC26) – COMUNE DI PRATO**

| AREA COMPETENZA | COMPETENZA | GRADING | VALUTAZIONE COMPETENZA |
|---|---|---|---|
| **REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO** | **ACCURATEZZA** | **Risposta meno efficace/non efficace** – Non definisce un metodo di lavoro rigoroso e funzionale al corretto svolgimento delle proprie attività. Presta poca attenzione agli standard qualitativi e quantitativi richiesti dall'ente, senza preoccuparsi di verificare l'esattezza delle informazioni e la precisione del proprio lavoro. A meno che non sia strettamente necessario o richiesto da altri, non si attiva per correggere eventuali errori o scostamenti dagli standard attesi.<br><br>**Risposta neutra/mediamente efficace** – Definisce un metodo di lavoro adeguato ma che, solo a volte, risulta rigoroso e funzionale allo svolgimento delle proprie attività. Dimostra un'attenzione parziale al rispetto degli standard qualitativi e quantitativi richiesti dall'ente, verificando occasionalmente l'esattezza delle informazioni e la precisione del proprio lavoro. Se lo ritiene necessario, si attiva per correggere eventuali errori o scostamenti dagli standard attesi.<br><br>**Risposta efficace** – Definisce un metodo di lavoro rigoroso e funzionale al corretto svolgimento delle proprie attività. Agisce nel rispetto degli standard qualitativi e quantitativi richiesti dall'ente, controllando più volte l'esattezza delle informazioni e la precisione del proprio lavoro. Si attiva per correggere eventuali errori o scostamenti dagli standard attesi. | **X/2** |
| **Punteggio rispetto al grading per quesito:**<br><br>**Risposta meno efficace / non efficace =0;**<br><br>**Risposta neutra / mediamente efficace = 0,50;**<br><br>**Risposta più efficace = 1.**<br><br>**Min 0 – Max 1**<br><br>**Risposta non data = 0** | Capacità di svolgere le proprie attività con precisione, metodo e attenzione riducendo il rischio di errori, così da produrre risultati di qualità coerenti con le aspettative dell'organizzazione. | | |