



CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 5 (CINQUE) UNITÀ DI PERSONALE INQUADRATE NELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q., PROFILO AMMINISTRATIVO-CONTABILE, CON RISERVE DI LEGGE SU N. 2 POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI DI IDONEI.

## **CONCORSO PUBBLICO [COD. 86] 5 FUNZIONARI/E AMMINISTRATIVO-CONTABILI**

*Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del D.Lgs. 14/03/2013 n. 33 si provvede a rendere noti i criteri di valutazione adottati dalla Commissione Esaminatrice.*

### **Criteri di valutazione della PROVA SCRITTA**

La prova scritta consisterà in una serie di quesiti a risposta multipla sulle materie oggetto del bando (art. 6) e in quesiti situazionali.

### **Punteggi attribuiti ai quesiti sulle materie oggetto del bando**

+ 0,50 punti per ogni risposta esatta (individuata fra quelle predefinite) - 0,10 punti per ogni risposta errata zero punti per ogni risposta non data
--

### **Punteggi attribuiti ai test situazionali**

+ 0,50 per risposta più efficace + 0,25 per risposta neutra/mediamente efficace zero punti per risposta meno efficace/non efficace/non data
---

*Per approfondimento sui test situazionali si rimanda alle pagine che seguono.*

Publicato in data 10 marzo 2025

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N. 5 POSTI PER  
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE- AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q. CON RISERVA DI LEGGE SU N.  
2 POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI IDONEI – CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE**

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
<b>CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO</b>	<b>SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	<p><b>Risposta meno efficace/non efficace</b> – Risponde a problematiche complesse, focalizzandosi su elementi scarsamente rilevanti. Effettua un'analisi superficiale delle criticità, non prendendo in considerazione sufficienti fonti di dati o informazioni. Suggerisce soluzioni generiche, poco tempestive e poco innovative, non coerenti col contesto di riferimento.</p> <p><b>Risposta neutra/mediamente efficace</b> – Esamina problematiche complesse, focalizzandosi solo su alcuni elementi rilevanti. Svolge un'analisi non sempre dettagliata, effettuando una raccolta dei dati parzialmente accurata. Nell'analisi delle criticità, prende in considerazione solo in parte diverse fonti di dati o informazioni e si mostra in grado di proporre soluzioni, che non sempre si dimostrano coerenti con il contesto di riferimento e innovative.</p> <p><b>Risposta efficace</b> – Affronta problematiche complesse concentrandosi sugli elementi rilevanti e sulle potenziali conseguenze. Approfondisce l'analisi, effettuando una raccolta sistematica di dati e valutandone qualità e completezza. Nell'analizzare le criticità, considera in modo globale le diverse fonti di dati o informazioni. Propone soluzioni tempestive, efficaci e innovative, coerenti col contesto di riferimento.</p>	<b>X/1</b>
<p><b>Punteggio rispetto al grading per quesito:</b></p> <p><b>Risposta meno efficace / non efficace = 0;</b></p> <p><b>Risposta neutra / mediamente efficace = 0,25;</b></p> <p><b>Risposta più efficace = 0,50.</b></p> <p><b>Min 0 – Max 0,50</b></p> <p><b>Risposta non data = 0</b></p>	<p>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.</p>		

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N. 5 POSTI PER  
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE- AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q. CON RISERVA DI LEGGE SU N.  
2 POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI IDONEI – CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE**

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
<b>INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO</b>	<b>COMUNICAZIONE</b>	<p><b>Risposta meno efficace/non efficace</b> – Esprime concetti complessi in modo poco chiaro, utilizzando uno stile di comunicazione che non risulta particolarmente efficace. Argomenta in modo poco convincente, cercando di orientare gli interlocutori verso il risultato, ma senza evidenziare i punti di forza delle proprie opinioni. Non mostra di adattare il linguaggio e lo stile di comunicazione al contesto, verificando, in modo discontinuo, che la comunicazione sia chiara per gli interlocutori.</p> <p><b>Risposta neutra/mediamente efficace</b> – Esprime concetti complessi in modo abbastanza chiaro, utilizzando uno stile di comunicazione adeguato ma a volte poco efficace. Argomenta in modo convincente, cercando di orientare gli interlocutori verso il risultato, evidenziando solo parzialmente i punti di forza delle proprie opinioni. Mostra di adattare il linguaggio e lo stile di comunicazione all'interlocutore e al contesto, anche se non sempre in modo coerente, verificando solo parzialmente la chiarezza della comunicazione per gli interlocutori.</p> <p><b>Risposta più efficace</b> – Esprime concetti complessi in modo chiaro e utilizzando uno stile di comunicazione efficace e credibile, argomentando in modo convincente e orientando gli interlocutori verso il risultato. Adatta il linguaggio e lo stile di comunicazione verbale e non verbale al contesto, agli interlocutori e agli obiettivi dell'interazione e verifica sistematicamente che la comunicazione sia chiara per gli interlocutori.</p>	<b>X/1</b>
<p><b>Punteggio rispetto al grading per quesito:</b></p> <p><b>Risposta meno efficace / non efficace = 0;</b></p> <p><b>Risposta neutra / mediamente efficace = 0,25;</b></p> <p><b>Risposta più efficace = 0,50.</b></p> <p><b>Min 0 – Max 0,50</b></p> <p><b>Risposta non data = 0</b></p>	<p>Capacità di comunicare in modo chiaro ed efficace, adattando lo stile ai diversi contesti ed interlocutori, ascoltando e coinvolgendo l'interlocutore.</p>		

**GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N. 5 POSTI PER  
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE- AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q. CON RISERVA DI LEGGE SU N.  
2 POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI IDONEI – CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE**

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
<p><b>GESTIRE LE RISORSE PUBBLICHE</b></p> <p><b>Punteggio rispetto al grading per quesito:</b></p> <p><b>Risposta meno efficace / non efficace = 0;</b></p> <p><b>Risposta neutra / mediamente efficace = 0,25;</b></p> <p><b>Risposta più efficace = 0,50.</b></p> <p><b>Min 0 – Max 0,50</b></p> <p><b>Risposta non data = 0</b></p>	<p><b>GESTIONE DEI PROCESSI</b></p> <p>Capacità di strutturare processi di lavoro, pianificando, gestendo e monitorando efficacemente le attività, tenendo conto di vincoli/opportunità e in coerenza con gli obiettivi da perseguire.</p>	<p><b>Risposta meno efficace/non efficace</b> – Esegue in modo superficiale la pianificazione e l'organizzazione dei processi di lavoro, non tenendo in considerazione le strategie organizzative, le opportunità e i possibili imprevisti. Mostra difficoltà nell'adattare i programmi di lavoro alle mutate condizioni del contesto ed effettua un monitoraggio poco attento dei processi, non anticipando eventuali criticità.</p> <p><b>Risposta neutra/mediamente efficace</b> – Gestisce la pianificazione dei processi di lavoro in maniera non sempre costante, tenendo in considerazione le strategie organizzative solo nel medio periodo. Nell'organizzazione del lavoro, considera in modo parziale vincoli, opportunità e possibili imprevisti. Mostra di adattare i programmi lavorativi alle mutate condizioni del contesto, effettuando un monitoraggio parziale dei processi e anticipando non sempre eventuali criticità.</p> <p><b>Risposta efficace</b> – Pianifica i processi di lavoro sulla base delle strategie organizzative nel medio e lungo termine. Mostra di essere in grado di organizzare i processi di lavoro tenendo conto di vincoli, opportunità e possibili imprevisti. Rimodula i piani in funzione delle mutate condizioni, monitorando costantemente e in modo strutturato i processi ed il contesto, così da anticipare e gestire eventuali criticità.</p>	<p align="center"><b>X/1</b></p>

# CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 5 (CINQUE) UNITÀ DI PERSONALE INQUADRATE NELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q., PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE, CON RISERVE DI LEGGE SU N. 2 POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI DI IDONEI – CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

## 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, Hartman, Whetzel, & Grubb, 2007). 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:** nel 1924, Thurstone ha definito la validità di contenuto come "il grado in cui un test è capace di misurare ciò che è inteso a misurare". La validità di contenuto, quindi, cerca di stabilire se le domande, gli elementi o le affermazioni 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:** nel 1921, Thorndike ha definito la validità di criterio come "il grado in cui le prestazioni di un test sono correlate a un criterio esterno", ovvero la misura in cui un test è in grado di predire il comportamento o il rendimento in una situazione reale. Quindi, il livello dei punteggi ottenuti da un candidato, nel test situazionale, può fornire indicazioni circa le performance lavorative future (Cronbach & Meehl, 1955).
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 anche aspetti come la validità predittiva e concorrente e la validità incrementale.

- a) Validità predittiva e concorrente: la validità predittiva si riferisce alla capacità del test situazionale di prevedere un comportamento o un evento futuro (Spearman, 1927), mentre la validità concorrente misura quanto i risultati di un test sono correlati con i risultati di un altro test che misura lo stesso costrutto (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 fissa, ma dipende dal contesto e dalle popolazioni in cui viene utilizzato. Pertanto, è fondamentale verificare la validità del test in diverse situazioni 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 (punteggio di 0,50)**
- **una mediamente efficace/neutra (punteggio di 0,25)**
- **una meno efficace/non efficace/non data (che non attribuisce alcun punteggio).**

### **Bibliografia**

- 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. Journal of Applied Psychology, 95(1), 116-134.
- 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. & Weekly 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., & 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.
- Lievens, F., De Soete, B. (2015). Situational Judgment Test. In: James D. Wright (editor-in-chief), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (pp. 13–19), 2nd edition, Vol 22. Oxford: Elsevier
- 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.
- 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.
- Spearman, C. (1927) – The Abilities of Man.
- Sullivan T. S., Whetzel D. L., McCloy R. A. (2019) – Literature summary: best practices in situational judgment test (SJT) development
- Thorndike, E. L. (1921) – Human Learning.
- Thurstone, L. L. (1924) – The nature of intelligence.
- 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

- 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 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
- D.M. del 28/06/2023: *Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni*
- D.M. del 22/07/2022: *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*
- Regolamento Sulle Modalità Di Assunzione All'impiego Presso La Città Metropolitana Di Firenze, approvato con Atto del Sindaco Metropolitanano N. 39 del 02/07/2021
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>