



CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 8 (OTTO) AGENTI DI POLIZIA METROPOLITANA, INQUADRATI NELL' AREA DEGLI ISTRUTTORI PROFILO VIGILANZA, CON RISERVE DI LEGGE SUI POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI DI GRADUATORIA.

Concorso pubblico [COD.88] n. 8 AGENTI DI POLIZIA METROPOLITANA Area Istruttori - profilo Vigilanza

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

+ 1,00 punti per ogni risposta esatta (individuata fra quelle predefinite) - 0,20 punti per ogni risposta errata zero punti per ogni risposta non data
--

Punteggi attribuiti ai test situazionali

+ 1,00 punti per risposta più efficace + 0,50 punti 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.

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA SCRITTA - CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 8 (OTTO) AGENTI DI POLIZIA METROPOLITANA, INQUADRATI NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI - PROFILO VIGILANZA, CON RISERVE DI LEGGE SUI POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI DI GRADUATORIA – CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO	CONSAPEVOLEZZA DEL CONTESTO	Risposta meno efficace/non efficace – Non riesce ad individuare le regole di funzionamento dell'organizzazione nel suo complesso e non mostra consapevolezza dell'impatto della propria attività su quella degli altri. Non dimostra di identificare i corretti interlocutori all'interno dell'organizzazione a cui rivolgersi per la soluzione delle situazioni critiche. Non riconosce le esigenze di cambiamento del contesto in cui opera, mostrando difficoltà nell'adeguare il proprio comportamento alle diverse situazioni. Risposta neutra/mediamente efficace – Conosce in modo parziale le regole di funzionamento dell'organizzazione nel suo complesso e si mostra consapevole solo in parte dell'impatto della propria attività su quella degli altri. Non sempre è in grado di individuare i corretti interlocutori all'interno dell'organizzazione a cui rivolgersi per la soluzione delle criticità. Riconosce solo in parte le esigenze di cambiamento del contesto in cui opera, adeguando solo a volte il proprio comportamento alle diverse situazioni. Risposta efficace – Conosce le regole di funzionamento dell'organizzazione nel suo complesso e si mostra consapevole dell'impatto della propria attività su quella degli altri. È in grado di individuare i corretti interlocutori all'interno dell'organizzazione a cui rivolgersi per la soluzione delle situazioni problematiche. Riconosce le esigenze di cambiamento del contesto in cui opera, adeguando il proprio comportamento alle diverse situazioni.	X/2
Punteggio rispetto al grading per quesito: Risposta meno efficace / non efficace =0; Risposta neutra / mediamente efficace = 0,50; Risposta più efficace = 1. Min 0 – Max 1 Risposta non data = 0	Capacità di leggere e comprendere le caratteristiche del contesto di riferimento e gli eventuali cambiamenti in atto, per adattarsi e agire in modo consapevole.		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA SCRITTA - CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 8 (OTTO) AGENTI DI POLIZIA METROPOLITANA, INQUADRATI NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI - PROFILO VIGILANZA, CON RISERVE DI LEGGE SUI POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI DI GRADUATORIA – CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO	ORIENTAMENTO AL SERVIZIO	Risposta meno efficace/non efficace – Mostra difficoltà nel cogliere le reali esigenze dei clienti/utenti, limitandosi a fornire risposte superficiali e standardizzate. Tende a evitare il confronto diretto e non si attiva spontaneamente per creare occasioni di dialogo. Non si mostra interessato a monitorare il livello di soddisfazione e fatica a riconoscere la necessità di apportare miglioramenti anche quando necessari. Si mostra poco incline ad adattare il proprio approccio alle diverse situazioni. Risposta neutra/mediamente efficace – Si impegna a comprendere le esigenze basilari dei clienti/utenti e si mostra disponibile al dialogo quando lo ritiene strettamente necessario. Propone soluzioni standard che si attengono a quanto strettamente richiesto. Monitora la soddisfazione in modo saltuario e non sistematico, intervenendo con azioni correttive solo quando emergono criticità evidenti. Risposta efficace – Mostra una spiccata capacità di ascolto attivo e comprensione delle esigenze dei clienti/utenti, creando sistematicamente occasioni di dialogo e feedback. Anticipa i bisogni sviluppando soluzioni personalizzate e innovative. Monitora costantemente la soddisfazione attraverso strumenti strutturati, analizzando i risultati per implementare tempestivamente azioni di miglioramento. Mantiene un atteggiamento proattivo e costruttivo anche nelle situazioni più complesse.	X/2
Punteggio rispetto al grading per quesito: Risposta meno efficace / non efficace =0; Risposta neutra / mediamente efficace = 0,50; Risposta più efficace = 1. Min 0 – Max 1 Risposta non data = 0	Capacità di riconoscere le esigenze dei clienti/utenti interni ed esterni e adoperarsi per rispondervi al meglio adottando azioni mirate all'ascolto e all'individuazione dei bisogni, al monitoraggio della qualità percepita e identificando le priorità di intervento per il miglioramento dei servizi pubblici.		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – PROVA SCRITTA - CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 8 (OTTO) AGENTI DI POLIZIA METROPOLITANA, INQUADRATI NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI - PROFILO VIGILANZA, CON RISERVE DI LEGGE SUI POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI DI GRADUATORIA – CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO	GESTIONE DELLE EMOZIONI	Risposta meno efficace/non efficace – Non dimostra di avere consapevolezza delle proprie emozioni e, in relazione alle diverse situazioni, non riesce a calibrarne l'intensità e l'espressione. In condizioni di stress o pressione, non mostra di ricercare modalità che consentano di limitare l'impatto negativo delle sue emozioni sulle attività lavorative e non mantiene modalità relazionali positive anche in situazioni conflittuali. Risposta neutra/mediamente efficace – Talvolta dimostra di avere consapevolezza delle proprie emozioni e, in relazione alle diverse situazioni, non sempre riesce a calibrarne l'intensità e l'espressione. In condizioni di stress o pressione, ricerca, soltanto in parte, modalità che consentano di limitare l'impatto negativo delle sue emozioni sulle attività lavorative e non sempre, anche a fronte di conflitti, dimostra di mantenere modalità relazionali positive. Risposta efficace – Dimostra di avere consapevolezza delle proprie emozioni e, in relazione alle diverse situazioni, riesce a calibrarne l'intensità e l'espressione. In condizioni di stress o pressione, dimostra di ricercare modalità che consentano di limitare l'impatto negativo delle sue emozioni sulle attività lavorative e mostra di mantenere modalità relazionali positive anche a fronte di situazioni conflittuali.	X/1
Punteggio rispetto al grading per quesito: Risposta meno efficace / non efficace =0; Risposta neutra / mediamente efficace = 0,50; Risposta più efficace = 1. Min 0 – Max 1 Risposta non data = 0	Capacità di 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.		

ALLEGATO TECNICO – PROVA SCRITTA - CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 8 (OTTO) AGENTI DI POLIZIA METROPOLITANA, INQUADRATI NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI - PROFILO VIGILANZA, CON RISERVE DI LEGGE SUI POSTI MESSI A BANDO E SU EVENTUALI SCORRIMENTI DI GRADUATORIA. – 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 1)**
- **una mediamente efficace/neutra (punteggio di 0,5)**
- **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 marzo 2001, n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, e successive modificazioni e integrazioni.

- Formez PA, *Assessment delle competenze dell'Assessorato all'Istruzione e alla Formazione Professionale*, realizzato nell'ambito del Progetto "Nuovi Percorsi".
- Decreto Ministeriale 22 luglio 2022, *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82, *Regolamento recante modifiche al D.P.R. 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*.
- Decreto Ministeriale 28 giugno 2023, *Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni*.
- *Nuovo Regolamento sulle modalità di assunzione presso la Città Metropolitana di Firenze* – approvato con Atto del Sindaco Metropolitano 11 giugno 2025 n.40
- Decreto Ministeriale 4 marzo 1987, n. 145, *Norme concernenti l'armamento degli appartenenti ai corpi di polizia provinciale*.
- Legge Regionale Toscana 19 febbraio 2020, n. 11, *Norme in materia di sicurezza urbana integrata e polizia locale*, disciplina la struttura, le funzioni e l'organizzazione della polizia locale, polizia provinciale e la polizia della Città Metropolitana di Firenze.
- *Regolamento di organizzazione della Città Metropolitana di Firenze* aggiornato con Atto del Sindaco Metropolitano 56 del 12/08/2025
- European Personnel Selection Office (EPSO), *Modello concorsuale*, rielaborazioni e adattamenti da documentazione pubblicata sul portale istituzionale: <https://epso.europa.eu>