

ALLEGATO TECNICO

AVVISO DI SELEZIONE UNICA PER LA FORMAZIONE DI UN ELENCO DI IDONEI VOLTO ALL'ASSUNZIONE NEI RUOLI DELLA PROVINCIA DI TREVISO E DEGLI ALTRI ENTI ADERENTI ALLO SPECIFICO ACCORDO, PER IL PROFILO PROFESSIONALE DI SPECIALISTA AMMINISTRATIVO – AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

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, riflettono 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", cioè 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 della risposta, che va considerato in base al modello di riferimento utilizzato (Bergman, M.E. et al, 2006) e concordato con la Commissione esaminatrice, responsabile del processo di selezione.

È stato quindi deciso, in accordo con la Commissione esaminatrice, di considerare valida una modalità di attribuzione di punteggi che preveda, a seguito della presentazione di una situazione (quesito situazionale), la possibilità di scegliere una risposta su tre possibili alternative, tra le quali:

- **una efficace: punteggio di 0,5**
- **una mediamente efficace/neutra: punteggio di 0,25**
- **una meno efficace/non efficace/non data: 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 16 giugno 2023 n.82 – *“Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 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”*
- 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*
- PROPOSTA DI LINEE GUIDA SULL’ACCESSO ALLA DIRIGENZA PUBBLICA della Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) - Settembre 2022
- REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CONCORSI UNICI E DELLE SELEZIONI UNICHE PER LA FORMAZIONE DI ELENCHI DI IDONEI ALL’ASSUNZIONE NEI RUOLI DEGLI ENTI LOCALI della Provincia di Treviso - Approvato con decreto del Presidente n. 208/73459 del 21.12.2022; in vigore dal 21 dicembre 2022
- REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI della Provincia di Treviso - Approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 444/117056 del 3 novembre 2014; Modificato con decreto del Presidente: n. 25 del 14.2.2023, in vigore dal 14 febbraio 2023
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – AVVISO DI SELEZIONE – SPECIALISTA AMMINISTRATIVO – PROVINCIA DI TREVISO

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
<p>GESTIRE LE RISORSE PUBBLICHE</p>	<p align="center">GESTIONE DEI PROCESSI</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>BASSO – 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>MEDIO – 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>ALTO – 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">X/0.5</p>

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – AVVISO DI SELEZIONE – SPECIALISTA AMMINISTRATIVO – PROVINCIA DI TREVISO

<p>REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO</p>	<p>ORIENTAMENTO AL RISULTATO</p> <p>Capacità di 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.</p>	<p>BASSO – Investe scarsa energia nell'interesse dell'amministrazione, senza porsi obiettivi realistici per il miglioramento della performance. In presenza di imprevisti, ha difficoltà ad effettuare una pianificazione adeguata e a modificare le strategie d'azione. Spesso le sue azioni risultano poco efficaci e mostra uno scarso impegno per il miglioramento degli standard di qualità.</p> <p>MEDIO – Investe energie nell'interesse dell'amministrazione, cercando di incoraggiare gli altri, anche se non sempre riesce ad ottenere un loro coinvolgimento significativo. Si assegna obiettivi realistici, ma spesso si limita a definirli senza un piano operativo dettagliato. Di fronte a imprevisti e difficoltà, non sempre si mostra deciso nel modificare la strategia di azione, generando, talvolta, incertezza riguardo al raggiungimento dei risultati. Mostra impegno per migliorare gli standard di qualità dell'organizzazione, anche se in modo non sempre costante.</p> <p>ALTO - Investe energie ed incoraggia gli altri a farlo, nell'interesse dell'amministrazione, prefissandosi obiettivi realistici e sfidanti per migliorare la performance. A fronte di imprevisti, ostacoli e difficoltà, modifica la strategia di azione assicurando il raggiungimento del risultato e impegnandosi costantemente per migliorare gli standard di qualità dell'organizzazione.</p>	<p>X/0.5</p>
---------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – AVVISO DI SELEZIONE – SPECIALISTA AMMINISTRATIVO – PROVINCIA DI TREVISO

RISPOSTE	PUNTEGGIO
Risposta più efficace	0.5
Risposta mediamente efficace/neutra	0.25
Risposta meno efficace/non efficace Risposta non data	0