

comune di
PRATO



Comune di Prato
Servizio Risorse Umane e Finanziarie
Enti e Società partecipate

Concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 Assistenti Sociali, Area dei Funzionari ed E.Q. (cod. concorso ASSOC24)

Esito istruttoria domande, ammissione candidati, nomina Commissione Giudicatrice e convocazione alla prova scritta

Si comunica che con D.D. n. 1756 del 9.07.2024 è stata disposta l'ammissione, con riserva di verifica del possesso dei requisiti, di tutti candidati che hanno presentato domanda di partecipazione al presente concorso.

Si comunica inoltre che, con la già citata D.D. n. 1756/2024, è stata nominata come segue la Commissione Giudicatrice:

- Dott.ssa Palmieri Donatella, Dirigente del Servizio Risorse Umane e Finanziarie, Enti e società partecipate del Comune di Prato – Presidente
- Dott.ssa Sardi Valentina, Dirigente del Servizio Sociale e Immigrazione - Esperto
- Dott.ssa Di Rocco Sandra, Coordinatrice Sociale Società della Salute Area Pratese – Esperto
- Dott.ssa Vernamonte Lorenza, psicologa del lavoro e delle organizzazioni - Esperto
- Dott.ssa Frizzi Giulia, Funzionario Amministrativo presso il Servizio Risorse Umane e Finanziarie, Enti e Società partecipate, Segretaria verbalizzante

Si comunica altresì che la prova scritta avrà luogo in un'unica sessione il giorno 30.07.2024, i candidati pertanto sono invitati a presentarsi nel giorno indicato alle ore 9:00 presso la palestra dell'Istituto Gramsci -Keynes sito in via di Reggiana 106 - Prato.

Modalità di espletamento della prova e criteri di valutazione

La prova scritta si svolgerà in modalità digitale e avrà la durata di 75 minuti.

Con D.D. 1577/2024 come integrata dalla D.D. 1702/2024 la gestione della prova scritta è stata affidata alla ditta Recrytera srl.

La prova sarà costituita da un quiz a risposta multipla, con 3 opzioni di risposta, sulle materie d'esame

- il quiz sarà composto da n° 54 domande:

44 relative alle materie di cui all'art. 7 del bando di concorso;

**ALLEGATO A - GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI - CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI ASSISTENTE SOCIALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) - CODICE CONCORSO "ASSOC24 " –
COMUNE DI PRATO**

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
<p align="center">CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO</p> <p>Punteggio rispetto al grading per quesito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risposta meno efficace / non efficace = 0; - Risposta neutra / mediamente efficace = 0.5; - Risposta più efficace = 1 <p>Min 0,0 – Max 1</p> <p>Risposta non data = 0,0</p>	<p align="center">SOLUZIONE DEI PROBLEMI</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>	<p>Risposta meno efficace/non efficace – 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>Risposta neutra/mediamente efficace – 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>Risposta più efficace – Affronta problematiche complesse concentrandosi sugli elementi rilevanti e sulle potenziali conseguenze. Approfondisce l'analisi con una raccolta sistematica di dati, 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>	<p align="center">X/1</p>

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI - CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI ASSISTENTE SOCIALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) - CODICE CONCORSO "ASSOC24 " – COMUNE DI PRATO

<p align="center">GESTIRE LE RISORSE PUBBLICHE</p> <p>Punteggio rispetto al grading per quesito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risposta meno efficace / non efficace = 0; - Risposta neutra / mediamente efficace = 0.5; - Risposta più efficace = 1 <p>Min 0,0 – Max 1</p> <p>Risposta non data = 0,0</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>Risposta meno efficace/non efficace – 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>Risposta neutra/mediamente efficace – 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>Risposta più efficace – 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/1</p>
---	---	--	----------------------------------

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI - CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI ASSISTENTE SOCIALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) - CODICE CONCORSO "ASSOC24 " – COMUNE DI PRATO

<p>REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO</p> <p>Punteggio rispetto al <i>grading</i> per quesito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risposta meno efficace / non efficace = 0; - Risposta neutra / mediamente efficace = 0.5; - Risposta più efficace = 1 <p>Min 0,0 – Max 1</p> <p>Risposta non data = 0,0</p>	<p>AFFIDABILITA'</p> <p>Capacità di 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.</p>	<p>Risposta meno efficace/non efficace – Mostra un comportamento non coerente con le regole e i valori dell'ente e, in caso di errori, non si assume la responsabilità del proprio lavoro. Opera in maniera poco efficace, non riuscendo a guadagnarsi la fiducia degli interlocutori e a garantire lo svolgimento tempestivo delle attività, mettendo a rischio il mantenimento degli impegni presi.</p> <p>Risposta neutra/mediamente efficace – Mostra un comportamento non sempre coerente con le regole e i valori dell'ente, anche se talvolta può fungere da modello per gli altri. Non sempre si assume la responsabilità del proprio lavoro e di quello altrui, soprattutto in situazioni critiche. Opera in modo relativamente coerente e responsabile, non riuscendo sempre a guadagnarsi la fiducia degli interlocutori e a garantire lo svolgimento tempestivo delle attività, rischiando talvolta di non mantenere degli impegni presi.</p> <p>Risposta più efficace – Assume un comportamento coerente con le regole e i valori dell'ente, fungendo da modello per gli altri e assumendosi la responsabilità del proprio lavoro e di quello degli altri, anche in situazioni critiche. Opera in modo coerente e responsabile guadagnandosi la fiducia degli interlocutori, garantendo lo svolgimento delle attività proprie e altrui nei tempi previsti e mantenendo gli impegni presi.</p>	<p align="center">X/1</p>
--	---	---	----------------------------------

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI - CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI ASSISTENTE SOCIALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) - CODICE CONCORSO "ASSOC24 " – COMUNE DI PRATO

<p align="center">INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO</p> <p>Punteggio rispetto al <i>grading</i> per quesito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risposta meno efficace / non efficace = 0; - Risposta neutra / mediamente efficace = 0.5; - Risposta più efficace = 1 <p>Min 0,0 – Max 1</p> <p>Risposta non data = 0,0</p>	<p align="center">COMUNICAZIONE</p> <p>Capacità di comunicare in modo chiaro ed efficace, adattando lo stile ai diversi contesti ed interlocutori, ascoltando e coinvolgendo l'interlocutore.</p>	<p>Risposta meno efficace/non efficace – 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>Risposta neutra/mediamente efficace – 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>Risposta più efficace – 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>	<p align="center">X/1</p>
--	--	---	----------------------------------

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI - CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI ASSISTENTE SOCIALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) - CODICE CONCORSO "ASSOC24 " – COMUNE DI PRATO

<p align="center">INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO</p> <p>Punteggio rispetto al <i>grading</i> per quesito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risposta meno efficace / non efficace = 0; - Risposta neutra / mediamente efficace = 0.5; - Risposta più efficace = 1 <p>Min 0,0 – Max 1</p> <p>Risposta non data = 0,0</p>	<p align="center">GESTIONE DELLE EMOZIONI</p> <p>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.</p>	<p>Risposta meno efficace/non efficace – Mostra di non comprendere l'impatto delle proprie emozioni sulle relazioni professionali e sullo svolgimento delle attività. Dimostra di avere difficoltà nell'affrontare le situazioni incerte o sfidanti che richiedono di mantenere calma e lucidità e non mantiene un comportamento efficace e una prestazione inalterata, soprattutto in presenza di forti carichi emotivi o stress. Gestisce in modo poco efficace le relazioni, soprattutto nei momenti di tensione, conflittualità o forte coinvolgimento emotivo.</p> <p>Risposta neutra/mediamente efficace – Mostra di comprendere solo in parte l'impatto delle proprie emozioni sulle relazioni professionali e sullo svolgimento delle attività. Affronta le situazioni incerte o sfidanti mantenendo non sempre calma e lucidità. Mostra impegno nel mantenere un comportamento efficace e una prestazione inalterata ma può risentire della presenza di forti carichi emotivi o stress. Gestisce le relazioni in modo efficace, anche se talvolta può mostrare difficoltà nei momenti di maggiore tensione, conflittualità o forte coinvolgimento emotivo.</p> <p>Risposta più efficace – Comprende l'impatto delle proprie emozioni sulle relazioni professionali e sullo svolgimento delle attività. Mostra di affrontare le situazioni incerte o sfidanti, mantenendo la calma e la lucidità e impegnandosi a conservare un comportamento efficace e una prestazione inalterata anche in presenza di forti carichi emotivi o stress. Dimostra di gestire efficacemente le relazioni anche nei momenti di tensione, conflittualità o forte coinvolgimento emotivo.</p>	<p align="center">X/1</p>
--	---	--	----------------------------------

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI - CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI ASSISTENTE SOCIALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) - CODICE CONCORSO "ASSOC24 " – COMUNE DI PRATO

<p>INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO</p> <p>Punteggio rispetto al <i>grading</i> per quesito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risposta meno efficace / non efficace = 0; - Risposta neutra / mediamente efficace = 0.5; - Risposta più efficace = 1 <p>Min 0,0 – Max 1</p> <p>Risposta non data = 0,0</p>	<p>ORIENTAMENTO AL SERVIZIO</p> <p>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.</p>	<p>Risposta meno efficace/non efficace – Non riesce a comprendere e anticipare in modo efficace le esigenze e i bisogni degli utenti, mostrando una limitata capacità di immedesimarsi nelle situazioni e delineando soluzioni non adeguate. Effettua un monitoraggio non accurato della qualità del servizio erogato e della verifica del grado di soddisfazione degli utenti. Mostra una limitata capacità nell’identificare con chiarezza le priorità di intervento per il miglioramento della qualità del servizio reso.</p> <p>Risposta neutra/mediamente efficace – Presenta una comprensione parziale delle esigenze e dei bisogni degli utenti e si impegna a individuare soluzioni che non sempre risultano adeguate rispetto alle loro esigenze. Non monitora costantemente la qualità percepita del servizio erogato, valutando, in modo non sempre accurato, il grado di soddisfazione. Identifica, in modo non sempre chiaro, le priorità di intervento necessarie al miglioramento della qualità del servizio reso all’utenza.</p> <p>Risposta più efficace – Comprende ed anticipa le esigenze e i bisogni degli utenti, immedesimandosi nella loro situazione e adoperandosi per delineare soluzioni adeguate e personalizzate rispetto alle esigenze dell’utenza. Monitora la qualità percepita del servizio erogato, verificandone il grado di soddisfazione. Identifica efficacemente le priorità di intervento per migliorare la qualità del servizio reso all’utenza.</p>	<p align="center">X/1</p>
---	---	---	----------------------------------

ALLEGATO B

ALLEGATO TECNICO – BANDO DI CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI ASSISTENTE SOCIALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) - CODICE CONCORSO “ASSOC24 “– 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, 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).

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”

- DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO DEL COMUNE DI PRATO - Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 377 del 21.12.2021 - Modificato con D.G.C. n. 487 del 27.12.2022 e con D.G.C. n. 25 del 23.1.2024
- 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 per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Prato - Approvato con Delibera Giunta Comunale n. 775 del 07.07.1998 - Modificato con Delibera di Giunta Comunale n. 261 del 4.6.2024
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>