

**BANDO DI CONCORSO PER ESAMI PER LA COPERTURA A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI
N. 1 POSTO DI “SPECIALISTA IN ATTIVITÀ TECNICHE E PROGETTUALI” AREA DEI FUNZIONARI
E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE CCNL 2019-2021,
PER IL COMUNE DI MONTEMURLO**

Si comunica che, con la Determinazione Dirigenziale n. 1476 del 29.10.2024 è stata nominata come segue la Commissione giudicatrice:

- Dott.ssa Rossella Bonciolini, Direttore dell’Area Amministrativa della Provincia di Prato – Presidente;
- Arch. Sara Tintori, Dirigente dell’Area Programmazione e Sviluppo del Comune di Montemurlo - Membro esperto;
- Ing. Edoardo Bardazzi – Funzionario Tecnico del Comune di Prato – Membro esperto;
- Dott.ssa Lorenza Vernamonte, Psicologa del lavoro e delle organizzazioni – Membro esperto aggiunto;
- Dott.ssa Sara Maglione. Specialista dei Servizi Amministrativi della Provincia di Prato – Segretario.

DIARIO DELLA PROVA SCRITTA

Si comunica la data e la sede della prova scritta del concorso, secondo il seguente diario:

Lunedì 18 novembre 2024

con convocazione alle ore **14:30**

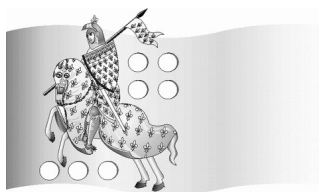
Sede di svolgimento delle prove:

Salone Consiliare della Provincia di Prato
via Ricasoli 25, Prato

I candidati devono presentarsi, pena l’esclusione, muniti di un documento di riconoscimento in corso di validità.

A pena di esclusione, durante l’espletamento delle prove d’esame, ai candidati è fatto divieto di avvalersi di telefoni cellulari, palmari, calcolatrici, strumenti idonei alla memorizzazione di informazioni od alla trasmissione di dati, supporti cartacei, pubblicazioni e stampe di qualsiasi tipologia e genere, nonché di comunicare tra loro.

La presente vale da convocazione alla prova scritta, come previsto dal bando, e fa fede di notifica. Coloro che non si presenteranno alla prova saranno considerati rinunciatari.



I candidati sono comunque tenuti a consultare costantemente la presente sezione del sito internet istituzionale e il portale di reclutamento inPA, al fine di essere tempestivamente informati circa eventuali variazioni relative all'espletamento della prova scritta.

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PROVA SCRITTA

La Commissione, tenuto conto dell'articolo 8 del bando di concorso, ha definito i criteri utili alla valutazione della prova scritta, di seguito riportati:

La prova, da svolgersi in 60 minuti, consisterà nella soluzione di 40 quesiti a risposta multipla, così suddivisi:

- *n. 30 quesiti sulle materie previste all'articolo 8 del bando di concorso, con n. 3 opzioni di risposta di cui una sola esatta. L'attribuzione del punteggio verrà assegnata secondo i seguenti criteri:*
 - *per ogni risposta esatta : punti 0,75*
 - *per ogni risposta non data : punti 0*
 - *per ogni risposta errata : punti -0,10*
- *n. 10 quesiti sulle competenze trasversali indicate all'articolo 1 del bando, per le quali l'attribuzione del punteggio verrà assegnata secondo i seguenti criteri, come esplicitato nella griglia di valutazione (Allegato A) supportata dalla bibliografia (Allegato B) :*
 - *per ogni risposta efficace : punti 0,75*
 - *per ogni risposta mediamente efficace : punti 0,375*
 - *per ogni risposta non efficace: punti 0*

Conseguiranno l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nella prova scritta una votazione non inferiore a 21/30.

Il Presidente della Commissione
dott.ssa Rossella Bonciolini

All. A) GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO “SPECIALISTA IN ATTIVITÀ TECNICHE E PROGETTUALI” AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. CCNL 2019-2021 – PROVA SCRITTA - PER IL COMUNE DI MONTEMURLO – PROVINCIA DI PRATO

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
CAPIRE IL CONTESTO PUBBLICO	SOLUZIONE DEI PROBLEMI	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. 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. Risposta efficace – 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.	X/1,5
Punteggio rispetto al grading per quesito: Risposta meno efficace / non efficace = 0 punti; Risposta neutra / mediamente efficace = 0,375; Risposta più efficace = 0,75. Min 0 – Max 0.75 Risposta non data = 0 punti	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 – CONCORSO “SPECIALISTA IN ATTIVITÀ TECNICHE E PROGETTUALI” AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. CCNL 2019-2021 – PROVA SCRITTA - PER IL COMUNE DI MONTEMURLO – PROVINCIA DI PRATO

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
INTERAGIRE NEL CONTESTO PUBBLICO	COLLABORAZIONE	Risposta meno efficace/non efficace – Mostra mancanza di efficacia nel promuovere la partecipazione di tutti al raggiungimento degli obiettivi condivisi. Raramente si impegna a cercare e promuovere sinergie e per individuare soluzioni comuni e condivise. Presenta un impegno irregolare nel superare divergenze e conflittualità, risultando del tutto inefficace nel facilitare l'integrazione dei diversi punti di vista. Risposta neutra/mediamente efficace – Non sempre promuove in modo efficace la partecipazione di tutti al raggiungimento degli obiettivi condivisi. Talvolta, è carente nell'adeguata valorizzazione del contributo dei colleghi al lavoro comune. Solo saltuariamente ricerca e promuove sinergie per individuare soluzioni comuni e condivise, mostrando un impegno discontinuo nel superamento delle divergenze e delle conflittualità e risultando poco efficace nel facilitare l'integrazione dei diversi punti di vista. Risposta efficace – Promuove la partecipazione di tutti al raggiungimento degli obiettivi condivisi, incoraggiando il contributo dei colleghi e valorizzandone l'apporto al lavoro comune. Ricerca e promuove sinergie per individuare soluzioni comuni e condivise, impegnandosi nel superamento delle divergenze e delle conflittualità e facilitando l'integrazione dei diversi punti di vista.	X/1,5
Punteggio rispetto al grading per quesito: Risposta meno efficace / non efficace = 0 punti; Risposta neutra / mediamente efficace = 0,375; Risposta più efficace = 0,75. Min 0 – Max 0.75 Risposta non data = 0 punti	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 – CONCORSO “SPECIALISTA IN ATTIVITÀ TECNICHE E PROGETTUALI” AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. CCNL 2019-2021 – PROVA SCRITTA - PER IL COMUNE DI MONTEMURLO – PROVINCIA DI PRATO

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO	AFFIDABILITA'	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. 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. Risposta 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.	X/1,5
Punteggio rispetto al grading per quesito: Risposta meno efficace / non efficace = 0 punti; Risposta neutra / mediamente efficace = 0,375; Risposta più efficace = 0,75. Min 0 – Max 0.75 Risposta non data = 0 punti	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.		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO “SPECIALISTA IN ATTIVITÀ TECNICHE E PROGETTUALI” AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. CCNL 2019-2021 – PROVA SCRITTA - PER IL COMUNE DI MONTEMURLO – PROVINCIA DI PRATO

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO	ACCURATEZZA	Risposta meno efficace/non efficace – Non garantisce, nel proprio lavoro, livelli elevati di precisione e di qualità, non mostrando di aderire sempre agli standard richiesti. Non effettua costantemente verifiche sull’andamento delle attività di suo presidio e non utilizza gli indicatori disponibili per il monitoraggio. Non dimostra impegno nell’individuare nuovi strumenti e nuove modalità per prevenire il rischio di errore e, una volta individuati gli errori, non mostra di comprenderne le cause e non attiva in modo tempestivo azioni correttive e migliorative. Risposta neutra/mediamente efficace – Non sempre garantisce, nel proprio lavoro, livelli elevati di precisione e di qualità, attenendosi agli standard richiesti. Talvolta effettua verifiche sull’andamento delle attività di suo presidio, utilizzando solo parzialmente gli indicatori disponibili per il monitoraggio. Solo a volte dimostra di individuare nuovi strumenti e nuove modalità per prevenire il rischio di errore e, una volta individuati gli errori, non sempre mostra di comprenderne le cause e di attivare azioni correttive e migliorative in modo tempestivo. Risposta efficace – Garantisce, nel proprio lavoro, livelli elevati di precisione e di qualità, a volte in modo superiore agli standard richiesti. Effettua costantemente verifiche sull’andamento delle attività di suo presidio, utilizzando gli indicatori disponibili per il monitoraggio. Dimostra di individuare nuovi strumenti e nuove modalità per prevenire il rischio di errore e, una volta individuati gli errori, ne comprende le cause e attiva prontamente azioni correttive e migliorative.	X/1,5
Punteggio rispetto al grading per quesito: Risposta meno efficace / non efficace = 0 punti; Risposta neutra / mediamente efficace = 0,375; Risposta più efficace = 0,75. Min 0 – Max 0.75 Risposta non data = 0 punti	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.		

GRIGLIA COMPETENZE TRASVERSALI – CONCORSO “SPECIALISTA IN ATTIVITÀ TECNICHE E PROGETTUALI” AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. CCNL 2019-2021 – PROVA SCRITTA - PER IL COMUNE DI MONTEMURLO – PROVINCIA DI PRATO

AREA COMPETENZA	COMPETENZA	GRADING	VALUTAZIONE COMPETENZA
REALIZZARE IL VALORE PUBBLICO	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Risposta meno efficace/non efficace – 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 al raggiungimento del risultato e l'impegno mostrato per il miglioramento degli standard di qualità risulta carente. Risposta neutra/mediamente efficace – 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. Risposta efficace – 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.	X/1,5
Punteggio rispetto al grading per quesito: Risposta meno efficace / non efficace = 0 punti; Risposta neutra / mediamente efficace = 0,375; Risposta più efficace = 0,75. Min 0 – Max 0.75 Risposta non data = 0 punti			

All. B)

ALLEGATO TECNICO – CONCORSO PER ESAMI PER LA COPERTURA A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N. 1 POSTO DI “SPECIALISTA IN ATTIVITÀ TECNICHE E PROGETTUALI” AREA DEI FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE CCNL 2019-2021, PER IL COMUNE DI MONTEMURLO – PROVINCIA 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).

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 0,75)**
- **una mediamente efficace/neutra (punteggio di 0,375)**
- **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*
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu>