

CRITERI DI VALUTAZIONE (STRALCIO DEL VERBALE DELLA COMMISSIONE)

Per la valutazione delle capacità e competenze comportamentali, la componente tecnico-specialistica della commissione, tra le diverse metodologie possibili dell'Assessment, propone lo svolgimento di un assessment di gruppo e un colloquio individuale secondo la metodologia BEI (Behavioural Event Interview), tenuto conto delle competenze richieste e descritte nel bando di selezione.

La Commissione decide che i 30 punti massimi attribuibili alla prova orale saranno così ripartiti:

- al colloquio di approfondimento sulle capacità e competenze comportamentali e sulle inclinazioni motivazionali, di cui alla **lettera a.** sopra riportata, saranno assegnati massimo 14 punti;
- alla valutazione delle conoscenze tecniche, di cui alla **lettera b.** sopra riportata, saranno assegnati massimo 16 punti;

Alla valutazione delle conoscenze tecniche, saranno assegnati massimo 16 punti e ciascun candidato sarà valutato secondo i seguenti criteri:

- **completezza ed articolazione della risposta;**
- **padronanza della materia, anche in relazione ad argomenti correlati;**
- **capacità di accompagnare l'esposizione con riferimenti ad esperienze di gestione di casi concreti.**

L'attribuzione del punteggio avverrà secondo i seguenti parametri:

Non Sufficiente	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
Da 0 a 11, 1	Da 11,2 a 12,3	Da 12,4 a 13,5	Da 13,6 a 14,7	14,8 a 16

Per la verifica della conoscenza di base e della capacità di utilizzo del pacchetto office, la commissione decide di somministrare un test composto da 7 domande.

In caso di 5 o più risposte esatte su 7, il test si considera superato e verrà assegnato il punteggio 0 (zero); in caso di risposte esatte inferiori a 5 su 7, il test si considera non superato e comporterà l'attribuzione di un malus pari a -0,50 punti.

Per la verifica della conoscenza di base della lingua inglese, la commissione decide di somministrare un questionario composto da 15 domande, a risposta multipla,

munito di griglia di correzione, che la Direzione del personale ha fatto predisporre da una scuola di lingue.

In caso di 8 o più risposte esatte su 15, il test si considera superato e verrà assegnato il punteggio 0 (zero); in caso di risposte esatte inferiori a 8 su 15, il questionario si considera non superato e comporterà l'attribuzione di un malus pari a -0,50 punti;

La prova orale si intende superata con una votazione di almeno 21/30.

METODOLOGIA DELL'ASSESSMENT

Gli Assessment sono universalmente riconosciuti come il metodo più predittivo in valutazione delle risorse, abbassando il livello di soggettività grazie alla combinazione di diversi strumenti e diversi valutatori.

Il presupposto fondamentale della metodologia dell'Assessment è che il comportamento osservato oggi, nel presente, è predittivo di ciò che una persona potrà fare nel futuro.

L'Assessment è una metodologia che permette di valutare la performance di un singolo individuo o di un gruppo in una situazione collegata al contesto professionale attuale oppure in una possibile futura sfida professionale.

L'assessment si focalizza sull'identificazione sistematica e oggettiva dei comportamenti di un individuo. Requisiti indispensabili perché si parli di Assessment Center sono la pluralità di valutatori e la pluralità di strumenti di valutazione.

In un Assessment Center, i candidati partecipano a varie attività ed esercizi che possono includere discussioni di gruppo, role play, colloqui, testing e presentazioni.

Mentre la risorsa partecipa agli esercizi e alle dinamiche, gli assessor osservano e ascoltano attentamente ciò che i partecipanti fanno e dicono, prendono appunti sui loro comportamenti e utilizzando la metodologia ORCE (*Observe-Register-Classify-Evaluate*) al fine di valutare i comportamenti emersi correlati alle competenze oggetto di valutazione.

Al termine dell'Assessment le evidenze comportamentali raccolte dagli osservatori nelle diverse prove vengono consolidate e viene formulata una valutazione complessiva delle competenze oggetto di valutazione.

I giudizi dei valutatori vengono condivisi in un comitato di valutazione finalizzato all'attribuzione di un punteggio alla performance complessiva del candidato rispetto al modello di competenze richiesto per la posizione della procedura selettiva.

Adecco utilizza la metodologia dell'Assessment nei processi di selezione pubblici o privati partendo sempre da una Analisi delle Competenze trasversali richieste dal profilo professionale oggetto di selezione. Le competenze possono essere definite come un'abilità consolidata con un prolungato esercizio e consentono di orientarsi e di risolvere problemi nei diversi contesti di un determinato campo. Le competenze trasversali (insieme di capacità, conoscenze, esperienze, tratti di personalità e attitudini) si traducono in comportamenti messi in pratica in uno specifico contesto professionale.

In quanto comportamenti, le competenze sono osservabili e pertanto misurabili sia nel loro grado di sviluppo in un dato momento, che nel loro apprendimento e nella loro crescita.

La progettazione di un Assessment ha avvio, quindi, con la definizione del set di competenze attese di ruolo e dei relativi comportamenti.

Le competenze individuate, che fungono da base per la valutazione delle risorse, verranno dunque ponderate anche in relazione al contesto organizzativo ed allo specifico ruolo svolto.

La scelta della migliore combinazione di più strumenti verrà suggerita all'attivazione di ogni selezione, e proposta in base al tipo di profilo di selezione e dall'insieme di competenze comportamentali e attitudinali necessarie per ricoprire tale profilo.

In un Assessment, i candidati partecipano a varie attività ed esercizi che possono includere testing, discussioni di gruppo, business case, role play e colloqui.

Tra le dinamiche che Adecco mette a disposizione ci sono icebreaker, business case - dei giochi caratterizzati da un contesto simulato di natura organizzativa. In questo tipo di dinamiche l'attività del candidato è quella di considerare i dati forniti e di fare le scelte più opportune, definendo talvolta un business plan complesso, ripartendo correttamente un budget condiviso, definendo strategie di intervento ecc.

I partecipanti si confrontano con problematiche manageriali e si trovano a compiere delle decisioni di vario genere, principalmente legate alla gestione di servizi e/o criticità rilevate sul territorio.

L'erogazione delle prove di assessment viene svolta a porte chiuse in quanto la presenza di soggetti estranei che non prendono parte alle attività va ad inficiare sulla neutralità del setting necessario alla naturale espressione dei comportamenti da parte dei candidati e alla relativa osservazione da parte degli assessor.

Nel processo di assessment si inserisce l'utilizzo dell'intervista strutturata BEI (behavioural event interview). La BEI si basa sul principio che il comportamento passato, tenuto da una sola persona in una determinata situazione, costituisce un importante predittore del comportamento che la stessa persona terrà in situazioni analoghe. Facendo riferimento a tale principio, la BEI si articola attraverso l'analisi di alcuni eventi o episodi che l'intervistato è chiamato a portare a dimostrazione delle capacità che si vogliono indagare. In questo modo è possibile confrontare le azioni desiderate dall'individuo con quelle realmente agite.

Al termine dell'intervista strutturata BEI, le evidenze comportamentali raccolte dall'intervistatore vengono riassunte formulando una valutazione complessiva delle competenze oggetto di valutazione come da allegato riportante i criteri di valutazione e di ripartizione del punteggio.

Per ogni competenza oggetto di valutazione, lo psicologo assessor attribuirà un punteggio da 1 a 5 sulla base dei comportamenti e dei relativi livelli di presidio osservati. Sulla base dei punteggi parziali attribuiti ad ogni competenza, verrà calcolata la somma ($\max 5 \times 6 = 30$) che verrà riparametrata in 14mi e costituirà il punteggio finale complessivo ottenuto dal candidato al termine della prova orale.

Il punteggio dato dalla somma dei punteggi delle singole competenze ($\max 5$ per 6 competenze=30) verrà riproporzionato secondo la seguente formula: $\text{punteggio candidato} / 30 \times 14$.

Per ogni competenza la sufficienza è espressa con il punteggio di 3,5

PROVA	PUNTEGGIO MAX
Dinamica di Gruppo + Colloquio BEI	14

PROVA ASSESSMENT - COMPETENZE	PUNTEGGIO MAX PER COMPETENZA
SOLUZIONE DEI PROBLEMI	5
ORIENTAMENTO ALL'APPRENDIMENTO	5
GESTIONE DEI PROCESSI (pianificazione e monitoraggio)	5
GUIDA DEL GRUPPO (lavoro di gruppo e coordinamento attività)	5
ACCURATEZZA E AFFIDABILITA'	5
ORIENTAMENTO AL RISULTATO (contesti complessi, incertezza, criticità e stress)	5
PUNTEGGIO TOTALE	30