

VALTELLINA LAVORO

SOCIETÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL
PERSONALE

L'ASSESSMENT

COS'É (E COSA NON É)
A COSA SERVE
QUALE VALORE PORTA



Valtellina Lavoro



VALTELLINALAVORO SRL

Società di ricerca & selezione del personale


autorizzata dal Min. Lav. il 26/02/2007 - prot. n. 5888 ed il
07/07/2014 - prot. n. 8553

Via De Simoni, 11, 23100 Sondrio | C.F e P. IVA: 00788210144

Email info@valtellinalavoro.it | PEC: valtellinalavoro@pec.it

Tel e WA Business: 0342-212582 | Web www.valtellinalavoro.it





Un metodo per scegliere e valorizzare al meglio le persone

Quando un'azienda deve inserire una nuova risorsa, valutare una figura interna in vista di una crescita professionale o prendere decisioni su ruoli strategici, disporre di informazioni affidabili fa la differenza.

Oggi, anche alla luce dell'evoluzione del **quadro europeo sulla trasparenza retributiva**, cresce per le aziende l'esigenza di adottare criteri di valutazione sempre più oggettivi, coerenti e fondati su elementi osservabili.

In questo contesto, l'Assessment rappresenta uno strumento di grande valore perché consente di osservare competenze, comportamenti e potenziale in modo strutturato, oggettivo e orientato al ruolo, sia nel mercato del lavoro esterno sia nella valorizzazione del mercato del lavoro interno.

Questa guida ha l'obiettivo di chiarire cos'è un Assessment, quando può essere utile e quali vantaggi può offrire all'azienda.

COS'È UN ASSESSMENT

L'Assessment è una metodologia di valutazione strutturata che permette di analizzare una persona in relazione a uno specifico ruolo professionale.

Non si basa su un unico colloquio o su una singola prova, ma sull'**integrazione di più strumenti di valutazione, utilizzati da professionisti qualificati**.

L'obiettivo è raccogliere elementi solidi, osservabili e comparabili, indispensabili per strutturare un **processo di recruiting oggettivo e bias free**, ma anche per accompagnare **decisioni di crescita interna** o semplicemente identificare **esigenze di formazione** all'interno dell'azienda.

Treccani:

Assessment: termine inglese che indica la valutazione sistematica di una persona, di una situazione o di un processo, effettuata attraverso criteri e strumenti strutturati.

Risultati dell'Assessment

L'esito di un Assessment non è un'impressione generale o un feedback sintetico, ma un **report strutturato e approfondito**. Le osservazioni dei valutatori (sempre più di uno) vengono integrate con le analisi di altri strumenti utilizzati, costruite sulle competenze rilevanti per uno specifico ruolo.

Oltre alle **conoscenze tecniche** e **caratteristiche personali**, vengono valutate **l'approccio al lavoro** e le **leve di motivazione**.

Il report finale evidenzia in modo chiaro:

- i punti di forza del candidato;
- la valutazione e descrizione di ogni competenza richiesta;
- mindset e motivazione al lavoro;
- indicazioni utili sul potenziale di sviluppo in azienda.

Quando l'obiettivo non è solo selezionare, ma anche valorizzare il potenziale, l'Assessment fornisce indicazioni concrete per accompagnare la crescita professionale in modo operativo.

QUANDO PUÒ SERVIRE?

- ✓ *“In passato abbiamo inserito una figura commerciale basandoci sulla sua esperienza pregressa. Purtroppo non si è rivelata adeguata al ruolo. Questa volta vogliamo valutare in modo approfondito competenze e stile comportamentale prima di assumere.”*
- ✓ *“Abbiamo due candidati interni per questa posizione, entrambi interessanti. Vorremmo un supporto oggettivo e inattaccabile per individuare la persona più adatta.”*
- ✓ *“Abbiamo recentemente acquisito una società. Vorremmo sapere se l'attuale Plant Manager ha il potenziale per passare al ruolo di General Manager.”*
- ✓ *“Assumiamo tanti giovani, ma spesso non superano il periodo di prova. E' possibile capire la reale motivazione e i valori che porta in azienda?”*



Elementi dell'Assessment

COLLOQUIO

Dialogo strutturato tra valutatore e candidato (interno o esterno) per valutare esperienza e coerenze decisionale, competenze e abilità, mindset e motivazione.

TEST E/O QUESTIONARI

Utilizzo di test standardizzati e validati, interpretati da professionisti qualificati per approfondire:

- competenze tecniche specifiche;
- abilità personali (*ad esempio: ragionamento astratto, ragionamento meccanico*);
- approccio al lavoro (*ad esempio: utilizzo di reti personali in ambito commerciale*);
- preferenze comportamentali (*ad esempio: stile di leadership*).

Possono esserci anche indicatori sull'intelligenza emotiva e sui driver valoriali della persona.

SIMULAZIONI

Esercitazioni costruite per riprodurre situazioni realistiche del contesto professionale con l'obiettivo di poter osservare direttamente i comportamenti e valutarli rispetto alle competenze richieste da una specifica posizione o contesto. Tra le simulazioni più utilizzate rientrano, ad esempio *role play commerciali o manageriali, discussioni di gruppo* oppure *business case*.

CHI VALUTA

E' fondamentale che l'Assessment venga condotto da professionisti qualificati, formati nelle metodologie di valutazione e vincolati da principi deontologici. Devono conoscere il mercato del lavoro, le normative di riferimento e le dinamiche organizzative aziendali.

Il processo prevede il coinvolgimento di più valutatori, che possono alternarsi o operare congiuntamente nelle diverse fasi (*panel interview*). Questa pluralità di sguardi consente di raccogliere osservazioni da prospettive diverse e arrivare a una

valutazione complessiva più solida, equilibrata e affidabile.



Un confronto tra i differenti metodi di valutazione

L'Assessment è uno dei metodi di valutazione più completi a disposizione delle aziende, ma non va confuso con una semplice intervista o con la sola somministrazione di test di autovalutazione.

Per fare chiarezza, qui sotto trovate una tabella che dimostra chiaramente che cosa ci si può aspettare da un Assessment e cosa invece dagli altri strumenti comunemente utilizzati.

	Colloquio	Test/Questionario	Valutazione strutturata	Assessment	Valutazione di Sviluppo (Development)
Colloquio	✓		✓	✓	✓
Test/Questionario		✓	✓	✓	✓
Simulazioni				✓	✓
Qual è l'obiettivo	Favorire una conoscenza reciproca tra candidato e azienda, per valutare i presupposti di un possibile inserimento.	Effettuare una preselezione o una valutazione di performance/potenziale senza l'intervento diretto di un valutatore.	Fornire una valutazione completa a supporto di una decisione aziendale motivata.	Offrire un'analisi oggettiva, approfondita e priva di bias di un candidato o di più persone, in vista di un'assunzione o della crescita di una risorsa interna.	Raccogliere gli elementi utili per definire un piano di crescita e sviluppo individuale o di team.
Qual è il risultato	Restituisce indicazioni sulle competenze, sulle caratteristiche personali e sulle motivazioni, con un livello di approfondimento variabile in base alla struttura del colloquio e all'esperienza del valutatore.	Produce punteggi dettagliati, spesso non immediati da interpretare e non sempre collegati a una posizione specifica.	Prevede un report completo che integra le osservazioni del valutatore con l'interpretazione dei risultati di test e questionari.	Restituisce un report completo e integrato, che può includere anche una valutazione del potenziale e un confronto con un gruppo di riferimento.	Prevede un report completo e integrato, con indicazioni utili per orientare formazione e sviluppo.

Il valore aggiunto dell'Assessment

L'Assessment offre vantaggi sia ai candidati o collaboratori coinvolti che all'organizzazione che lo utilizza.

CANDIDATO *INTERNO O ESTERNO*

- 1. Valutazione equa e oggettiva:** riduce il peso delle sole impressioni e l'insicurezza data da criteri di selezione soggettive o ignote.
- 2. Opportunità di distinguersi:** la diversità degli strumenti dà la possibilità di emergere anche oltre il CV, l'esperienza formale o la capacità di "vendersi bene".
- 3. Maggiore coerenza tra profilo e ruolo:** vengono valutate le competenze e le caratteristiche necessarie per svolgere un determinato ruolo in un determinato contesto.
- 4. Feedback strutturato e utile:** soprattutto per collaboratori interni, il feedback concreto su aree di miglioramento è fondamentale per crescere.
- 5. Percezione di un processo professionale:** rafforza la fiducia verso l'azienda e la qualità del processo di selezione o sviluppo.

AZIENDA

- 1. Valutazione equa e oggettiva:** riduce il rischio di scelte errate, garantisce decisioni documentabili e in linea con le normative vigenti.
- 2. Rafforzamento dell'employer branding:** un processo strutturato migliora la percezione dell'azienda sul mercato del lavoro e favorisce l'attrazione di talenti.
- 3. Maggiore comparabilità tra candidati:** consente di valutare più persone sulla base degli stessi criteri e delle stesse prove sostenute, valutate coerenti da parte degli stessi valutatori, in un arco temporale definito.
- 4. Riduzione di investimenti sbagliati** per maggior prevedibilità di performance.
- 5. Allineamento tra Management e Risorse Umane:** favorisce decisioni condivise e più coerenti all'interno dell'organizzazione, sia in fase di inserimento del personale sia nello sviluppo delle carriere interne.

In sintesi

L'Assessment permette all'azienda di **valutare in modo oggettivo** competenze, comportamenti e potenziale, **riducendo il rischio di investimenti errati** nelle selezioni e nei percorsi di crescita e sviluppo delle persone. **E' un processo documentabile e compliant con le normative vigenti.**

IL VALORE AGGIUNTO DI VALTELLINALAVORO

Scegliere ValtellinaLavoro significa affidarsi a un partner con competenze consolidate nella valutazione delle persone e nella gestione dei processi di selezione e sviluppo.



Esperienza di oltre 25 anni nella valutazione e nella selezione di persone, e nei percorsi di sviluppo (piani di carriera);



Centro test qualificato, con competenza nell'utilizzo e nell'interpretazione di test psicoattitudinali e questionari di autovalutazione;



Professionisti certificati CERC - *Certified Executive Recruitment Consultant* a livello europeo;



Aggiornamento professionale continuo su strumenti, metodologie e scenari normativi tramite percorsi specifici (tra cui *Berkley University, ECSSA Academy*);



Confronto costante con network nazionali ed internazionali di esperti, grazie alla partecipazione a gruppi di lavoro e think tank sui temi più rilevanti per le aziende, come la Direttiva UE sulla trasparenza retributiva;



Expertise nella lettura di contesti organizzativi aziendali che permettono valutazioni strutturate, oggettive e orientate al ruolo, al fine di supportare decisioni chiare, motivate e concrete.

Note:

25 anni di storie di persone, imprese e territorio. Grazie per la vostra fiducia!

I NOSTRI SERVIZI

- 1. Ricerca e Selezione del Personale**
- 2. Assessment**
- 3. Employer Branding**
- 4. Consulenza** Recruiting e Development
- 5. Formazione**



In 25 anni abbiamo visto il mondo del lavoro cambiare, le aziende evolversi e le persone reinventarsi. E noi con loro, innovando, anticipando i cambiamenti e restando sempre al fianco di chi ci ha scelto, con la stessa attenzione umana che ci distingue da sempre. Siamo pronti per i prossimi 25 anni!

“

**VALTELLINA LAVORO, I TUOI CONSULENTI
SPECIALISTI DEL MERCATO DEL LAVORO
LOMBARDO.**





aziende@valtellinalavoro.it
(+39) 0342 21 25 82



VALTELLINALAVORO SRL

Società di ricerca & selezione del personale

autorizzata dal Min. Lav. il 26/02/2007 - prot. n. 5888 ed il
07/07/2014 - prot. n. 8553

Via De Simoni, 11, 23100 Sondrio | C.F e P. IVA: 00788210144

Email info@valtellinalavoro.it | PEC: valtellinalavoro@pec.it

Tel e WA Business: 0342-212582 | Web www.valtellinalavoro.it

