

VALTELLINA LAVORO


SOCIETÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL
PERSONALE

L'ASSESSMENT

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



Valtellina Lavoro



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 che cos'è un Assessment, quando può essere utile e quali vantaggi può offrire all'azienda.

CHE 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, indispensabile 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 degli 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 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 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 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 di persone, nella selezione 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 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.



info@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