



APPENDICE AL CAPITOLATO TECNICO

METODOLOGIE UTILIZZABILI PER LA VALUTAZIONE NEI CANDIDATI NELLE ATTIVITÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nell'ambito del supporto alle attività di ricerca e selezione del personale, si fornisce di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo delle metodologie e degli strumenti utilizzabili per la valutazione dei candidati, in funzione della tipologia del profilo ricercato e delle competenze (soft/trasversali e/o tecniche):

- **Test psicologici di personalità e/o attitudinali**, finalizzati a rilevare specifiche dimensioni di interesse nella personalità dei candidati, valutare il potenziale e/o misurare le abilità di ragionamento logico/verbale, numerico/matematico e astratto;
- **Leaderless group discussion (LGD)**: discussione di gruppo, da svolgersi in assenza di un leader ufficialmente designato, volta alla soluzione di un compito/problema in un tempo determinato. Il principale obiettivo dei partecipanti è quello di portare a termine il compito assegnato raggiungendo un sostanziale consenso all'interno del gruppo;
- **Business Game**: simulazione di una situazione manageriale tale da riprodurre le logiche di un determinato scenario economico, finalizzata a valutare le dinamiche di problem solving, creatività, pensiero laterale, analisi strategica e decision making dei partecipanti;
- **Interview simulation**: simulazioni di situazioni di lavoro critiche cariche di pregnanza emotiva, volte a rilevare la capacità di gestione di stress e pressioni;
- **In basket**: prova in cui il candidato deve assumere il ruolo di un manager ed in uno spazio limitato di tempo prendere decisioni in merito a problemi contingenti trovati sul tavolo sotto forma di posta in arrivo, memo, messaggi telefonici;
- **Role play**: simulazione che richiede ai candidati di rappresentare, in veste di attori, specifici ruoli che interagiscono tra loro attraverso dinamiche guidate, mentre altri partecipanti fungono da "osservatori" dei contenuti e dei processi che la rappresentazione manifesta;
- **Fact finding**: ai partecipanti viene assegnato il compito di assumere decisioni in merito a un accadimento/problema di cui vengono fornite informazioni parziali, con la possibilità di recepire le informazioni mancanti interrogando opportunamente un informatore;
- **Escape room**: inteso come un gioco di logica nel quale i concorrenti, rinchiusi in una stanza allestita a tema, devono cercare una via d'uscita utilizzando ogni elemento della struttura e risolvendo codici, enigmi, rompicapo e indovinelli;
- **Colloqui individuali**: interviste effettuate sia in presenza che in modalità web e funzionali a verificare e valutare la copertura delle caratteristiche del profilo da parte del candidato (sia per quanto concerne le competenze soft/trasversali che quelle tecniche)
- **Presentazione**: esposizione orale di un candidato su un argomento assegnato, di fronte ad alcuni osservatori generalmente rappresentati dagli assessor e dagli altri valutati.