

# *eNews*

*[geneus-project.eu](http://geneus-project.eu)*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# **SINTESI DEL REPORT GENERICO SUGLI STRUMENTI E SUI TEST UTILIZZATI NEI PROCESSI DI SELEZIONE**

Agreement Number: 2017-1-AT01\_KA202-035051



# INDICE

<i>INTRODUZIONE</i> .....	4
<i>1. GRUPPI TARGET</i> .....	5
<i>1.1 CHE COSA SI VALUTA</i> .....	5
<i>1.2 COME SI VALUTA</i> .....	6
<i>1.3 ESIGENZE IDENTIFICATE</i> .....	9
<i>1.4 SPECIFICITÀ RELATIVE AL GENERE</i> .....	10
<i>2. QUADRO LEGALE</i> .....	11
<i>3. PARITÀ DI GENERE (SPECIFICITÀ PER PAESE)</i> .....	12
<i>4. DISPONIBILITÀ DEI TEST</i> .....	14
<i>CONCLUSIONE</i> .....	15
<i>PARTNER</i> .....	16
<i>Coordinatore</i> .....	16



# INTRODUZIONE

## *Il Progetto*

GeNeus è un progetto cofinanziato dalla Commissione Europea – Erasmus+ Partenariati Strategici nel campo di Istruzione e Formazione Professionale, che mira alla riduzione delle disuguaglianze di genere nei processi di selezione. Sei partner di cinque diversi paesi (Austria, Bulgaria, Italia, Portogallo e Spagna) collaborano al progetto e lavorano insieme per l'elaborazione, la promozione e la diffusione di un Pacchetto di Test e Strumenti di Selezione Neutrali al Genere. Lo svolgimento del progetto include diverse fasi con l'obiettivo finale di migliorare selezioni e valutazioni, concentrandosi sulla parità di genere nel mercato del lavoro e nella formazione professionale.

*Il presente documento è la Sintesi della prima opera d'ingegno del progetto GeNeus, il Report Generico sugli Strumenti e sui Test utilizzati nei Processi di Selezione*

## *L'obiettivo del Report*

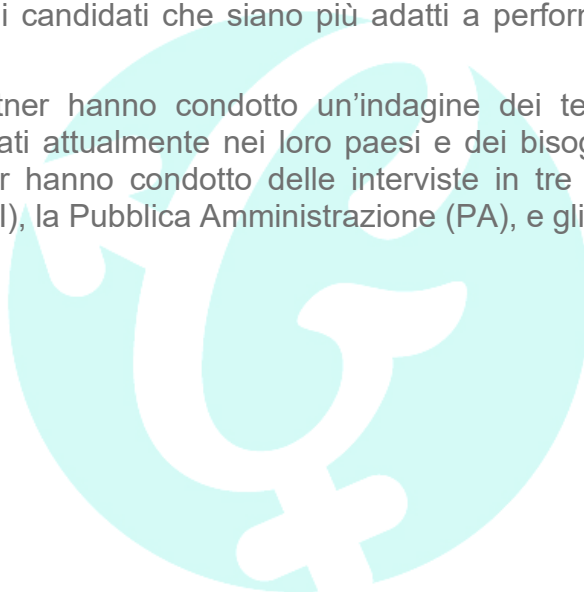
L'obiettivo del report è di compilare informazioni al livello nazionale sui sistemi di test in uso, analizzandoli dal punto di vista delle differenze specifiche di genere nelle aree di performance individuali, definendo i bisogni specifici per garantire eguali opportunità di accesso a entrambi i sessi. Un altro obiettivo è quello di identificare possibili buone pratiche esistenti fornendo una panoramica dei modi e della misura nella quale i target nei paesi partner utilizzano i test, che siano di selezione o di personalità. L'idea è di fornire una riflessione sul futuro del mercato del lavoro, prendendo in considerazione il macro contesto di flessibilità e insicurezza che avrà in seguito un impatto sul lavoro.

Il report contiene anche una ricerca sulle teorie sull'intelligenza e sulle differenze specifiche al genere e sulle neuroscienze.

The report also contains desk research on theories on intelligence and gender specific differences and neuropsychological science.

I test aiutano le compagnie a identificare i candidati che siano più adatti a performare il lavoro efficacemente.

Nelle ricerche al livello nazionale, i partner hanno condotto un'indagine dei test per impiegati/stagisti che vengono somministrati attualmente nei loro paesi e dei bisogni dei gruppi target in quest'area. Tutti i partner hanno condotto delle interviste in tre gruppi predefiniti: le Piccole e Medie Imprese (PMI), la Pubblica Amministrazione (PA), e gli Istituti Tecnici Superiori (ITS).



# 1. GRUPPI TARGET

I partner del progetto hanno condotto interviste con i seguenti enti:

Paese	PMI	PA	ITS	Totale
Austria	6	2	3	11
Bulgaria	7	1	2	10
Italia	5	1	3	9
Portogallo	6	3	3	12
Spagna	7	4	6	17
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>59</b>

## 1.1 CHE COSA SI VALUTA

Dalle interviste che sono state portate avanti nel quadro della prima fase della ricerca, è emerso che tutti e tre i gruppi target (PMI, PA e ITS), valutano sia competenze specifiche che trasversali: le competenze accademiche e professionali dei candidati e le loro abilità personali. Quali di queste tenda ad essere considerata più importante dipende dal tipo di gruppo target. Per esempio, mentre gli ITS mettono più enfasi sulle competenze accademiche, PMI e PA si concentrano di più su abilità personali e professionali. Esistono differenze considerevoli fra i paesi partner.

Le seguenti **competenze personali** sono prese in considerazione da tutti e tre i gruppi target:

- Intelligenza matematica;
- Intelligenza verbale (nel caso delle PMI si pone l'enfasi sulle abilità di comunicazione);
- Abilità di concentrazione;
- Intelligenza socio-emotiva:
  - Empatia (PMI)
  - Lavoro di squadra (PMI e PA)
  - Creatività (PMI)
  - Consapevolezza di se (PMI)
  - Controllo delle emozioni (PMI)
  - Motivazione personale (PMI)
  - Abilità relazionali (PMI)
  - Abilità di networking (PA)
- Personalità:



- Autostima, estroversione proattività e sociabilità sono caratteristiche generalmente ritenute importanti dalle PMI
- Attitudine generale, personalità positiva, curiosità, propensione all'ascolto del cliente e responsabilità sono competenze ricercate dalla PA
- Capacità mnemoniche (PA e ITS)

### **Specificità dei gruppi target**

Nel caso delle **Piccole e Medie Imprese**, le competenze professionali sono ritenute di primaria importanza e vengono menzionate da quattro su cinque paesi partner (Austria, Bulgaria, Portogallo e Spagna). Altri fattori determinanti per le PMI comprendono le competenze tecnologiche e linguistiche, così come il ragionamento logico e fuori dagli schemi. Altri aspetti del profilo dei candidati sono valutati in maniera diversa secondo il paese di provenienza delle PMI: comunicazione (Austria e Spagna), competenze organizzative (Austria) e obiettivi professionali (Bulgaria).

Nella **Pubblica Amministrazione** si tende a concentrarsi sulle competenze specifiche richieste dalla posizione in questione (competenze tecniche/specifiche).

Gli **Istituti Tecnici Superiori** valutano altre abilità, in particolare:

- Comportamentali: specifiche a determinate situazioni e posizioni lavorative;
- Adattabilità personale ai principi e valori della compagnia (compatibilità della persona con la compagnia)
- Adattabilità delle circostanze personali alle sfide e circostanze generali legate alla posizione in questione (flessibilità, disponibilità a viaggiare, distanza dal posto di lavoro, ecc...);
- Adattabilità degli obiettivi e insicurezze personali alle condizioni e le possibilità offerte dalla posizione (compatibilità della persona con la posizione).

## **1.2 COME SI VALUTA**

I colloqui sono lo strumento più comunemente impiegato nei processi di selezione in tutti i paesi e in tutti e tre i gruppi target. In molti casi si tratta dell'unico strumento di selezione utilizzato (in aggiunta alla selezione preliminare fatta sulla base dei curriculum vitae e documenti: diplomi, certificati, ecc...).

Di seguito alcuni esempi di domande e argomenti comunemente approcciati durante i colloqui (a seconda dei gruppi target):

- Percorso professionale e/o accademico (PMI, PA, ITS)
- Per quali ragioni ha lasciato il precedente lavoro? (PMI)
- Se ha cambiato spesso lavoro – perché? (PA)



- Motivazione (Perché vuole lavorare in questa posizione? Cosa la motiva? Cosa le piace fare?) (PMI, PA)
- Competenze tecniche: quali conoscenze tecniche ed esperienze ha in quest'area che le permettono di risolvere le questioni più complesse? (PMI, PA)
- Personalità e consapevolezza di sé (PMI, PA, ITS):
  - Punti di forza e debolezze;
  - Ostacoli incontrati e come sono stati superati;
  - Come si definirebbe?
  - Volontà di imparare;
  - Quali sono i suoi piani e le sue ambizioni per il futuro?
  - Quale sarebbe per lei il lavoro/lavoro di gruppo ideale?
  - Quali sono le sue motivazioni? Come motiva sé stesso/a e i suoi colleghi?
  - Di che cosa ha bisogno (contesto, ambiente) per potere svolgere un buon lavoro?
- Competenze organizzative (PA)
- Stile di leadership (PA)
- Gestione dei conflitti (PA)
  - Come reagirebbe a un conflitto fra colleghi nel suo ufficio?
  - Come reagirebbe se un superiore criticasse il suo lavoro?
  - Come reagisce alle situazioni difficili e allo stress?
- Interessi personali (PMI)
- Aspettative riguardo al salario (PMI)
- Se la persona è preparata o meno ad espletare i compiti richiesti (PMI)
- Competenze personali e linguistiche (PMI)
- Dati personali (PMI)
  - Ha una famiglia?
  - Disponibilità a viaggiare
  - Valori personali
- Perché pensa di essere il migliore candidato per questa posizione? Cosa pensa di potere apportare alla compagnia? (PMI)
- Cosa ci direbbe di lei il suo precedente datore di lavoro? (ITS)
- Come prende le sue decisioni? (ITS)
- Qual è la sua attitudine nei confronti del lavoro di squadra? (ITS e PA)
- Esperienze di leadership (ITS)
- Opportunità di sviluppo – dove vorrebbe essere fra 5 anni? (ITS)
- Domande specifiche in relazione alla posizione per la quale si sta valutando il candidato (ITS)

Le **Piccole e Medie Imprese** sono il gruppo target che presenta il processo di valutazione e selezione dei candidati più complesso e diversificato. Spesso, questo comprende dei colloqui con test e altri tipi di valutazione, anche se spesso la combinazione dei metodi dipende dai paesi. Per esempio, nessuna delle PMI austriache fa uso di test per valutare i candidati, mentre è il caso per la maggior parte delle PMI Portoghesi. Ciononostante, anche nei casi in cui i test sono utilizzati, hanno comunque un peso minore rispetto ai colloqui sulla decisione finale. Per questo motivo, circa il 50% delle PMI che hanno partecipato alla ricerca ha dichiarato di avere delle procedure standard per i colloqui (per esempio delle strutture pregresse).

Tre dei cinque paesi partner (Bulgaria, Portogallo e Spagna) riportano l'utilizzo dei test come metodo di valutazione. Nonostante siano utilizzati sia test standardizzati che interni, la maggior parte delle risposte dimostra che i test standardizzati sono più comuni. Per esempio, i test di intelligenza utilizzati in Spagna e in Portogallo per valutare il ragionamento logico-spaziale, mentre i test scritti e orali di inglese sono utilizzati dal 50% delle PMI intervistate in Portogallo.

Altri metodi di selezione impiegati sono:

- Analisi dei documenti/screening curriculare (CV, diplomi, certificati);
- Giochi di ruolo/simulazioni (es: mettere insieme un paio di candidati, affidare loro un compito e vedere come lo affrontano);
- Assegnazione di compiti (ai candidati è richiesto di espletare dei compiti simili a quelli che sarebbero richiesti loro nella posizione ambita);
- "Tribunale" del lavoro;
- Presentazione al candidato di una situazione reale;
- Presentazione di un piano di lavoro;
- Test per valutare la capacità del candidato di applicare le sue competenze agli strumenti del lavoro.

Le Pubbliche Amministrazioni utilizzano i test nelle loro procedure di selezione molto più spesso delle PMI. Infatti, la maggior parte delle PA interpellate ha dichiarato di usare diversi tipi di test nei processi di selezione. In ogni caso, i colloqui sono comunque considerati lo strumento di selezione più prezioso, si considera che i test di per sé siano insufficienti e troppo impersonali. Ciononostante, alcune PA considerano i test altrettanto se non più importanti delle interviste, e li usano per determinare se il candidato merita di procedere allo stadio del colloquio (o al contrario, in alcune PA un colloquio iniziale determina se un candidato può procedere ad una fase di test o meno).

I test sono usati principalmente per valutare conoscenze accademico-professionali, intelligenza psicologica ed emotiva, leadership, abilità manageriali, motivazione per il lavoro e intelligenza in generale.



Inoltre, la maggior parte delle PA ha delle procedure standard per colloqui e giochi di ruolo (nel caso vengano utilizzati), così come per i test, fra quelli utilizzati rientrano test di intelligenza, test attitudinali, test nozionistici e altri. Molto raramente i test sono condotti online e i colloqui in gruppo. Alcune non hanno questionari standardizzati, anche se la maggior parte utilizza delle strutture semi-definite.

Gli **Istituti Tecnici Superiori** mettono enfasi sui criteri accademici. Vengono valutati documenti ed esperienze pregresse (diplomi, certificati, titoli, pubblicazioni e partecipazione a conferenze per esempio) in diversi modi: alcuni ITS si interessano soltanto della presenza di un diploma adeguato, altri si curano di tutti gli altri fattori elencati. Test e colloqui sono utilizzati anche in questo caso come strumenti di selezione. Spesso, i test funzionano come filtri che determinano se un candidato meriti di affrontare un colloquio. Le procedure variano a seconda di paesi ed istituti, con la presenza sia di procedure standardizzate e non: i test, quando utilizzati, sono più frequentemente standardizzati, mentre i colloqui sono più frequentemente non standardizzati.

I test pratici, come prove musicali e sportive, tendono ad essere più spesso interni. Il metodo dei test di gruppo è menzionato soltanto dai rispondenti spagnoli. Anche se esistono diversi metodi per valutare qualità/competenze relativamente simili nei candidati, quali competenze specifiche vengano valutate nei test e quali nei colloqui varia da paese a paese: per esempio, le competenze linguistiche in Portogallo sono valutate tramite colloqui e in Austria tramite test.

### **1.3 ESIGENZE IDENTIFICATE**

In generale, gli enti intervistati hanno dichiarato di non avere necessità critiche che hanno bisogno di essere affrontate, o, nel caso contrario, queste non sono connesse con i test. In ogni caso, alcuni suggerimenti in relazione ai test sono stati fatti, in particolare:

- Le PMI in Spagna e Portogallo hanno dichiarato che i test potrebbero essere più utili se fossero più specifici e fossero calibrati per posizioni specifiche;
- Secondo le PMI intervistate in Portogallo, esiste la necessità di avere test che valutino l'intelligenza socio-emotiva;
- Per la PA, i problemi che riguardano i test sono principalmente i prezzi elevati, i dati difficilmente analizzabili e all'incompatibilità dei test con le posizioni specifiche per le quali si presentano i candidati. Un altro problema, menzionato dagli intervistati austriaci consiste anche nella facilità di manipolazione dei risultati dei test;
- Un ITS ha indicato i test che valutino la personalità come necessari e più importanti di quelli che valutano l'intelligenza;
- Le interviste condotte con le PMI spagnole hanno mostrato che le qualificazioni delle persone che somministrano i test può essere un problema, ma i costi elevati rimangono la difficoltà principale.

## 1.4 SPECIFICITÀ RELATIVE AL GENERE

È possibile affermare che tutti i gruppi target sono d'accordo nell'affermare che non ci sono differenze di genere nei processi di selezione fra donne e uomini. Ciononostante, è interessante notare alcune affermazioni specifiche:

- Per quanto riguarda i colloqui di lavoro, le donne sono più timide mentre gli uomini rischiano di più (nei termini di ciò che dicono) e si presentano generalmente come più positivi (PMI);
- Quando il processo di selezione è portato avanti dai diretti superiori e non dai dipartimenti di risorse umane (per esempio da superiori uomini), questi tendono a scegliere predominantemente uomini per ricoprire le posizioni disponibili, considerandoli i migliori candidati (PMI);
- Soltanto una PA fra quelle intervistate ha riscontrato una differenza di genere nei test di personalità, ma non nei test di performance;
- Una PA fra quelle intervistate ha affermato che le donne comunicano meglio e sono più espansive, mentre gli uomini presentano migliori risultati nei test di ragionamento astratto e meccanico;
- In due paesi partner, le differenze di genere sono attribuite alla struttura del mercato del lavoro piuttosto che ai processi di selezione di per sé (PA);
- Le donne sono meno creative degli uomini (secondo i risultati dei test) (ITS – Bulgaria);
- Nei test per i tirocini, le ragazze ottengono più punti nelle lingue e in matematica (ITS – Austria);
- Nelle scienze motorie, per esempio, i test fisici implementati sono adattati al genere, e i risultati attesi variano fra uomini e donne (ITS – Portogallo);
- Le donne dimostrano una maggiore coerenza fra quello che scelgono e i loro interessi (ITS);
- Le donne ottengono solitamente punteggi migliori nei test di intelligenza e nei test di gruppo (ITS – Spagna).



## 2. QUADRO LEGALE

Al livello internazionale, la International Test Commission (ITC) ha elaborato delle linee guida e buone pratiche, che possono essere scaricate dal sito dell'ITC<sup>1</sup>. Fra queste:

1. ITC Guidelines on Adapting Tests
2. ITC Guidelines on Test Use
3. ITC Guidelines on Computer-based and Internet-delivered Testing
4. ITC Guidelines on Quality Control in Scoring, Test Analysis and Reporting of Test Scores
5. ITC Guidelines on the Security of Tests, Examinations, and Other Assessments

Inoltre, nei paesi partner del progetto Geneus si è identificato un quadro legale di regolamentazione dei test. Nella maggior parte dei paesi partner, per esempio, i test di intelligenza e personalità possono essere somministrati o almeno interpretati soltanto da psicologi accreditati (Portogallo, Bulgaria e Italia).

In Austria, invece, soltanto i test per la diagnosi patologica devono essere somministrati da psicologi clinici. Ciononostante, per mantenere la loro qualità e significatività, esistono alcuni requisiti, fra i quali:

- Chi commercializza i test, li vende soltanto a persone che possano fornire qualificazioni accademiche e professionali;
- I test psicologici sono regolati dalla legge “Ö-NORM D4000” per quanto riguarda i requisiti necessari per i processi e metodi di selezione e sviluppo del personale. Questo regolamento definisce criteri di qualità, standard per la verifica delle qualifiche professionali, interventi e valutazioni durante la selezione del personale.

In Italia si considera che i test psicologici abbiano una natura controversa per via della tendenza di molti di questi di sconfinare i limiti delle abilità professionali del candidato e intrudere la sfera privata (per esempio per quanto riguarda opinioni politiche, situazioni familiari, orientamento sessuale, etc...), che è protetta dalla legge<sup>2</sup>.

In Bulgaria, onde evitare complicazioni legali nella somministrazione di test di intelligenza e della personalità, le compagnie sviluppano spesso i loro test di selezione autonomamente. Questi tendono a testare i candidati non tanto per quanto ne riguarda livello di intelligenza e tratti psicologici, ma più che altro per quanto concerne le loro competenze professionali (relative alla posizione per cui il candidato si presenta), come l'abilità di risolvere semplici problemi matematici o di tradurre un testo in un'altra lingua.

---

<sup>1</sup> <https://www.intestcom.org/>

<sup>2</sup> Per maggiori informazioni, consultare l'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori) e l'articolo 10 della “Legge Biagi”, decreto legislativo n° 276/2003.

### 3. PARITÀ DI GENERE (SPECIFICITÀ PER PAESE)

In Per quanto riguarda l'istruzione, i risultati del report sono consistenti con gli andazzi europei:

- Sono di più le donne rispetto agli uomini ad avere un'istruzione universitaria, ma le donne sono meno rappresentate degli uomini negli staff accademici e negli ambiti scientifici. Se da un lato quasi il 60% dei laureati in Europa sono donne, dall'altro esse rappresentano soltanto il 33% degli scienziati e ingegneri e quasi l'80% della manodopera totale nei settori di salute, istruzione e sociale<sup>3</sup>;
- I settori sopracitati rappresentano anche gli argomenti predominantemente studiati dalle donne, mentre ingegneria e le materie relative all'industria manifatturiera e delle costruzioni, sono quelle che vedono la più esigua presenza femminile;
- Anche se le donne prendono parte a più percorsi di formazione (Austria, Bulgaria), risultano ancora prevalenti fra le persone con i più bassi livelli di istruzione (Portogallo, Bulgaria) o fra i NEET (Austria).

I tassi di occupazione delle donne in Europa passano dal 48% all'80%, ma la media è del 77,4% per gli uomini e 65,5% per le donne (2016)<sup>4</sup>. Nei paesi partner, il tasso di occupazione femminile è in media più basso di quello degli uomini di 11 punti percentuali. Fra i paesi partner, l'Austria ha un tasso di occupazione femminile superiore alla media europea, mentre Italia, Portogallo e Spagna ne hanno uno inferiore.

Le donne lavorano part-time più spesso degli uomini (più del 75% delle posizioni part-time sono occupate da donne) e in settori meno reputati<sup>5</sup>, mentre gli uomini tendono ad essere impiegati più delle donne con contratti permanenti. La media della differenza di contratti part-time fra donne e uomini è circa del 33,1%.

In Europa in generale, le donne sono sottorappresentate nelle posizioni decisionali, in particolar modo per quanto riguarda politica e affari. Questo dato riflette anche la situazione nei cinque paesi partner. Nel maggio del 2016, le donne costituivano il 29% dei deputati (Camera dei Deputati o equivalente) nei parlamenti dei paesi europei. Nelle posizioni di leadership nell'ambito del business, la situazione è ancora peggiore: nel 2016, le donne ammontavano soltanto al 23,9% dei membri dei consigli d'amministrazione delle maggiori compagnie pubblicamente registrate in Europa. La rappresentazione delle donne austriache, bulgare e portoghesi nei CDA delle compagnie è inferiore alla media (rispettivamente 18,1%, 15,3% e 14,3%), mentre le donne italiane e spagnole sono più rappresentate (rispettivamente 32,3% e 20,3%).

---

<sup>3</sup> Source: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm)

<sup>4</sup> 2017 Report on equality between women and men in the EU", European Commission

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm)

Nella maggior parte dei paesi partner, si può identificare una distinzione fra occupazioni “femminili” e “maschili”, secondo la percentuale di donne e uomini che ricoprono queste posizioni:

- “Lavori femminili”: assistenza sociale e sanitaria, istruzione, lavoro amministrativo e servizi in generale;
- “Lavori maschili”: industria metallurgica, costruzioni, pianificazione e operazione di macchine.

Al livello europeo, il divario retributivo di genere è definito come la differenza relativa della media lorda di retribuzione oraria fra donne e uomini nell’economia generale. Nel 2015 la media europea stimata era del 16,3%. Nello stesso anno il paese partner con il più grande divario retributivo di genere era l’Austria (21,7%), mentre quella che riportava il divario minore era l’Italia (5,5%). Nei restanti paesi partner è del 17,8% per il Portogallo, del 15,4% per la Bulgaria e del 14,9% per la Spagna.

In generale, è possibile affermare che il divario retributivo di genere è alto in tutti i paesi partner. Per esempio, il caso della Bulgaria e del Portogallo è strettamente legato ai livelli di qualifica: più aumenta la qualificazione dell’individuo, più aumento il divario retributivo. In Austria, un elemento importante che influenza il divario è la presenza di figli: le donne, infatti, si fanno carico della maggior parte del lavoro a casa (non retribuito), e le loro fonti di guadagno sono viste soltanto come introiti aggiuntivi del nucleo familiare. La seguente affermazione, estratta dal report della ricerca condotta in Spagna, riassume efficacemente la situazione generale:

*“I fattori principali che hanno l’impatto più negativo sulle donne nei termini della loro retribuzione e la loro crescita lavorativa è che le donne sono principalmente impiegate in settori poco retribuiti, la mancanza di accesso alle posizioni manageriali e il loro coinvolgimento maggiore nella vita familiare”.*





## 4. DISPONIBILITÀ DEI TEST

Test più utilizzati:

- Test della personalità: MMPI, Rorschach, 16PF, NEOPI-R, DISC;
- Test d'intelligenza: Wais, BPRD+ - Differential Reasoning Test Battery, PMI4-p83 - Immediate Memory Tests, BTA-p83 - Attention Test Battery, CPM 1-P (Raven)
- Competenze professionali: ABA-p83 - Basic Administrative Skills
- Preferenze personali: CIPSA - Professional Interests Questionnaire, IPP-R - Inventory of Professional Interests and Preferences - Revista Revista, RUMOS - Inventory of Vocational Preferences (2015)
- Intelligenza socio-emotiva: D48, D70 – Dominoes test (non-verbal, crosscultural intelligence)





## CONCLUSIONE

Concluding, the target groups of GeNeus project prefer interviews to tests and, when tests are used, they prefer interviews to tests. Per concludere, i gruppi target del progetto GeNeus preferiscono generalmente i colloqui ai test e, nei casi in cui i test vengono utilizzati, si tratta sia di test standardizzati che di test interni. In ogni caso, la Pubblica Amministrazione è quasi l'unico settore, insieme alle agenzie di consulenza professionale e di recruitment a fare uso di test standardizzati (per via del quadro legale vigente e dei costi elevati di tali test).

In questo progetto, si presenterà una matrice di diversi strumenti di selezione del personale che includeranno strutture e istruzioni per colloqui, trattandosi del metodo di selezione più comune. Ci si concentrerà anche sui test di competenze piuttosto che quelli che mirano all'intelligenza e ai tratti della personalità. Il processo di standardizzazione dei comuni test di intelligenza e personalità richiede molto tempo e diverse tornate di verifica prima di essere pubblicati, e possono essere somministrati in molti paesi europei soltanto da personale certificato. Considerando che (1) gli enti facenti parte dei gruppi target del progetto preferiscono i colloqui ai test; (2) un buon processo di selezione dovrebbe fare uso di diversi strumenti di selezione e, quando possibile, diversi valutatori; (3) l'arco temporale di implementazione del progetto; saranno presentati diversi test (per esempio, test di lingue), esercizi di competenze e un piccolo test di competenze. Si svilupperanno anche dei modelli che supportino i valutatori nell'aumentare la chiarezza, diminuire la soggettività e garantire la neutralità per quanto riguarda il genere.



# PARTNER

## *Coordinatore*

Frauen im Brennpunkt – Austria

[www.fib.at](http://www.fib.at)



INOVA+ - Portogallo

[www.inova.business](http://www.inova.business)

INOVA+

Instituto politecnico do Porto – Portogallo

[www.ipp.pt](http://www.ipp.pt)



Bimec – Bulgaria

[www.bimec-bg.eu](http://www.bimec-bg.eu)



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Italia

[en.danilodolci.org](http://en.danilodolci.org)



Servicio regional de empleo y formación – Spagna

[www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)





*geneus-project.eu*



*facebook.com/geneus.project*



*twitter.com/GeNeus\_project*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.