



Criteria valutazione processo di selezione anas S.p.A. Strutturista Junior

Struttura del processo di selezione e criteri di valutazione:

1. Selezione di I° livello:

I fase: Somministrazione di un test tecnico e di un test attitudinale a risposta multipla. Al totale della prova scritta, è stato attribuito un punteggio espresso in cinquantesimi.

Criteri di valutazione del processo di selezione di I livello:

- Test attitudinale 15%
- Test tecnico 35%

II fase: colloquio tecnico motivazionale svolto dai primi candidati in graduatoria di merito delle prove scritte, secondo un rapporto 1/5 rispetto alle esigenze ricercate.

Il punteggio ottenuto al colloquio tecnico – motivazionale è riproporzionato in cinquantesimi.

2. Selezione di II° livello, caratterizzata da un colloquio tecnico-gestionale, al quale hanno avuto accesso unicamente i candidati che hanno superato la Selezione di I° livello.

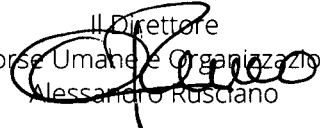
La Selezione di II° livello è svolta da una Commissione Esaminatrice nominata dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione, come da Regolamento per il reclutamento del personale.

3. Il punteggio del colloquio tecnico – motivazionale è espresso in centesimi, secondo la seguente scala di valutazione:

scarso	gravemente insufficiente	insufficiente	sufficiente	discreto	buono	ottimo
0-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-100

Sono ritenuti idonei i soli candidati che avranno conseguito, al termine del processo selettivo di II livello, un punteggio complessivo pari o superiore a 60 (sessanta/100).

In situazioni di pari merito la Commissione concorda di favorire il candidato, con minore età anagrafica.

Il Direttore
Risorse Umane e Organizzazione

Alessandro Rusciano

