



Criteri valutazione processo di selezione anas S.p.A. Espropri 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.

Alla prova scritta è stato attribuito un punteggio totale espresso in cinquantesimi.

Criteri di valutazione del processo di selezione di I livello:

- Test attitudinale 15%
- Test tecnico 35%

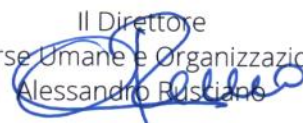
II fase: Colloquio tecnico motivazionale svolto dai primi candidati in graduatoria di merito della prova scritta (I fase), secondo un rapporto 1/5 rispetto alle esigenze ricercate. Il punteggio ottenuto al colloquio tecnico - motivazionale è stato espresso in cinquantesimi.

A conclusione della Selezione di I° livello, il punteggio complessivo ottenuto dal candidato è stato espresso in centesimi, ottenuto dalla somma del punteggio della prova scritta e dal punteggio ottenuto all'esito del colloquio tecnico motivazionale. Sono stati ritenuti idonei al processo di selezione di I Livello i soli candidati che al termine dello stesso hanno conseguito un punteggio pari o superiore a 60 (sessanta/100).

1. Selezione di II° livello, caratterizzata da un colloquio tecnico-gestionale. 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. 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 hanno conseguito, al termine del processo selettivo, un punteggio complessivo pari o superiore a 60 (sessanta/100).

Il Direttore
Risorse Umane e Organizzazione

Alessandro Rusconi