# CATALOGO TALENT

# 2019

- Sviluppo
- Formazione
- Selezione
- Valutazione
- Benessere aziendale

GIUNTI PSYCHOMETRICS
DEVELOP YOUR TALENT

Almaty | Bucharest | Budapest | Florence | Guangzhou | Istanbul | Jerusalem | Kyiv | Lisbon | Madrid | Milan
Moscow | Paris | Rome | Santiago of Chile | Shanghai | Sofia | Split | Tbilisi | Tirana | Valletta

# LA NOSTRA ESPERIENZA AL SERVIZIO DELLE RISORSE UMANE

- *Vuoi attrarre e selezionare i migliori talenti?*
- *Sai come identificare e sviluppare i tuoi leader?*
- *Vuoi migliorare l'efficacia nella gestione di team multi-culturali?*
- *Sai come gestire il cambiamento e trarne vantaggio per la tua Azienda?*
- *Vuoi coltivare i tuoi talenti e svilupparne il loro pieno potenziale?*

**Giunti Psychometrics Talent** è il partner ideale per tutte le tue sfide HR.

**Contattaci a: talent@giuntipsy.com**




**Clienti attivi privati e pubblici**

**Tasso di crescita annuale**

**Strumenti RU validati scientificamente**

**Lingue disponibili**

GIUNTI Testing

oltre 350 test in 25 lingue disponibili online

## Il testing online

Giunti Testing è il sistema di testing online che ti consente di lavorare direttamente e comodamente dal tuo computer.

Con Giunti Testing puoi effettuare la somministrazione e lo scoring di ogni test, oltre che generare i report e archiviare i dati.

**VISITA IL SITO DEDICATO E SCOPRI L'ELENCO DEI TEST DISPONIBILI**

**www.giuntitesting.com**

# Sommario

## Risorse umane


MINDSET DIGITALE

4 M4DAQ – Mindset for Digital Agility Quotient

PERSONALITÀ

5 BFQ-2 – Big Five Questionnaire-2

6 BFO – Big Five Observer

7 BFCmap – BIG FIVE competencies map

8 BFA e BFA-SF – Big Five Adjectives e Big Five Adjectives – Short Form

9 GPP-I – Gordon Personal Profile-Inventory

10 16PF-5 – The Sixteen Personality Factor Questionnaire

INTELLIGENZA EMOTIVA

11 Org-EIQ – Organizational-Emotional Intelligence Questionnaire

12 EQ-i – Emotional Quotient Inventory

13 MSCEIT – Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test

MOTIVAZIONE E COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

14 TOM – Test di Orientamento Motivazionale

15 WOMI – Work and Organizational Motivation Inventory

16 WIS/SVP – Scala dei Valori Professionali

STILI COGNITIVI

17 MCSQ – Multiple Cognitive Styles Questionnaire

ABILITÀ COGNITIVE Nuova edizione

18 Un sabato di lavoro – In basket on line

18 GMA – Graduate and Managerial Assessment – Forma A

19 GAT-2 – General Ability Test – 2

20 DAT-5 – Differential Aptitude Tests 5ª edizione

22 CLAVES – Valutazione di abilità intellettive superiori

Novità

22 TOGRA - Test of General Reasoning Ability

23 CRT – Critical Reasoning Tests

24 EAT – English Assessment Test

25 EAT-S

LEADERSHIP

26 ALQ – Agentic Leadership Questionnaire

FORZA VENDITA

27 SPT – Sales Potential Test

28 PASAT 2000 – Poppleton Allen Sales Aptitude Test 2000

CUSTOMER SERVICE

29 CST - Customer Support Test

BENESSERE E STRESS LAVORO-CORRELATO

30 WorkSAP – Work-related Stress Assessment Procedure

31 OPRA – Organizational and Psychosocial Risk Assessment

32 OSI – Occupational Stress Indicator

32 LBQ – Link Burnout Questionnaire

CLIMA ORGANIZZATIVO

33 OCS – Organizational Checkup System

34 M_DOQ10 – Majer_D'Amato Organizational Questionnaire 10

Sarah Furlan, Nicoletta Botti, Mariana Zdralea, Chiara Busdraghi,
Francesca Boni, Alice Mazzei e Davide Massidda

# M4DAQ

## Mindset for Digital Agility Quotient

### Il primo test standardizzato per valutare il mindset digitale

L'M4DAQ misura il mindset digitale, inteso non come le abilità necessarie per l'utilizzo delle nuove tecnologie, ma come l'insieme delle soft-skill indispensabili per lavorare efficacemente all'interno di contesti digital.Il questionario si compone di numerose scale, ciascuna delle quali valuta i diversi aspetti che permettono di operare in un contesto dinamico, in rapida evoluzione, in cui la gestione dell'incertezza e la capacità di acquisire continuamente nuove skill sono fattori di successo indispensabili.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Dai 18 anni in su; popolazione extra-aziendale in una logica di recruiting e selezione; popolazione intra-aziendale in una logica di valutazione del potenziale; popolazione intra-aziendale in una logica di digitalizzazione aziendale; popolazione intra-aziendale in una logica di survey sullo stato di digitalizzazione del capitale umano aziendale |
| Pubblicazione | 2017 |
| Somministrazione | 20'-30'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 88 |
| Campione italiano | 442 soggetti (226 maschi e 216 femmine) (2017) |
| Lingue disponibili | Italiano, albanese, portoghese brasiliano, tedesco, inglese, spagnolo, polacco |
| Qualifica richiesta | A2 |

## STRUTTURA

Il questionario si compone di 4 macro-fattori:

- Agilità cognitiva
- Agilità nei contesti sfidanti
- Agilità sociale
- Agilità comportamentale

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Test fondato su un **costrutto innovativo** mutuato dalla letteratura più recente.
- Sviluppato con la **collaborazione** di **aziende leader in ambito digitale**.
- Validazione condotta su un **campione** composto da **persone digitali** e **persone non digitali**.
- Può essere utilizzato da **tutti i tipi di organizzazione** e da tutti i tipi di dipendenti.
- Scoring automatizzato e generazione report interpretativo su piattaforma Giunti Testing.

## È UTILE PER

- **Selezione** di figure che andranno a operare in **contesti digitali**.
- **Valutazione del potenziale**.
- **Identificazione del talento**.
- **Sviluppo delle carriere**.

## MATERIALE

| | giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online | |
|---|---|---|
| 95499N | **1** Somministrazione e report interpretativo | **€ 100,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring dell'M4DAQ avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

## CORSO DI CERTIFICAZIONE PER USARE AL 100% IL POTENZIALE DEGLI STRUMENTI

**Obbligatorio per non psicologi**
Il corso di Certificazione, della durata di 2 giorni e comprensivo di esame finale, consente ai professionisti HR di comprendere e saper interpretare il report di M4DAQ e prendere migliori decisioni.



Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni e Michele Vecchione



# BFQ-2

## Big Five Questionnaire – 2

### Il test più utilizzato per misurare i tratti di personalità, con un nuovo rapporto interpretativo

Il BFQ-2 è un test di personalità basato sulla teoria dei *Big Five*, che individua cinque dimensioni fondamentali per la descrizione e la valutazione della personalità. Capitalizza l'esperienza decennale accumulata sul BFQ, concepito in accordo con le argomentazioni teoriche che hanno indotto a privilegiare la soluzione a cinque fattori rispetto ad altre.
Questa nuova versione possiede caratteristiche psicometriche che la qualificano positivamente rispetto alla precedente, di cui rappresenta un avanzamento, e presenta le seguenti novità.

- **Miglioramento delle proprietà psicometriche**, che riguarda in particolare la semplicità della struttura fattoriale e la coerenza interna delle scale, soprattutto di quelle per la misura di **Amicalità** e **Apertura Mentale**, e delle relative sottodimensioni.
- **Maggiore puntualizzazione delle definizioni relative alle singole sottodimensioni**, che vengono rese più aderenti agli aspetti centrali per le relative dimensioni.
- **Ridefinizione della scala Lie, che risulta articolata in due sottodimensioni**, in accordo con i più recenti modelli proposti nella letteratura scientifica internazionale.
- Disponibilità di un **campione di standardizzazione relativo al reclutamento** e alla selezione del personale secondo una modalità online.

**Il modello di riferimento: i *Big Five***

Il *modello dei Big Five* individua cinque dimensioni fondamentali per la descrizione e la valutazione della personalità ponendosi a un livello di generalità intermedio rispetto ai modelli a poche dimensioni estremamente generali (EPI di Eysenck) e ai modelli che prevedono un maggior numero di dimensioni e quindi di maggiore specificità (16PF di Cattell).

Su questo modello convergono, inoltre, due differenti tradizioni di ricerca, quella lessicografica e quella fattorialista. La tradizione lessicografica ha fatto propria l'ipotesi secondo la quale le differenze individuali che sono più salienti e socialmente rilevanti vengono codificate nel linguaggio quotidiano, e queste sono riconducibili a una lista di cinque dimensioni.

## STRUTTURA

Il BFQ-2 è costituito da **134 item** e individua **5 dimensioni fondamentali** per la descrizione e la valutazione della personalità di ogni individuo.

### I Big Five

- **E** = **Energia**, che è inerente a un orientamento fiducioso ed entusiasta nei confronti delle varie circostanze della vita, la maggior parte delle quali è interpersonale.
- **A** = **Amicalità**, che include, a un polo, caratteristiche come l'altruismo, il prendersi cura, il dare supporto emotivo, e, al polo opposto, aspetti come l'ostilità, l'indifferenza verso gli altri, l'egoismo.
- **C** = **Coscienziosità**, che fa riferimento a caratteristiche come la precisione e l'accuratezza, l'affidabilità, la responsabilità, la volontà di avere successo e la perseveranza.
- **S** = **Stabilità emotiva**, che è una dimensione molto ampia comprendente una varietà di caratteristiche collegate all'ansietà e alla presenza di problemi di tipo emotivo, quali la depressione, l'instabilità di umore, l'irritabilità, ecc.
- **M** = **Apertura mentale**, che fa riferimento all'apertura verso nuove idee, verso i valori degli altri e verso i propri sentimenti.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adolescenti e adulti |
| Pubblicazione | 2007 |
| Somministrazione | 20'-40'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 134 |
| Campione normativo | 42882 (58% maschi e 42% femmine) di età compresa tra i 15 e 76 anni<br>Norme distinte per situazione (competitiva e non competitiva), genere ed età (2018) |
| Lingue disponibili | Italiano, albanese, portoghese brasiliano, spagnolo cileno, tedesco, inglese, spagnolo, francese, croato, kazako, russo, ucraino, cinese, bulgaro |
| Qualifica richiesta | B2 |

### Le sottodimensioni

Per ognuno dei *Big Five* sono state individuate due sottodimensioni (12 item ognuna), ciascuna delle quali fa riferimento ad aspetti diversi della medesima dimensione.

- Di (*Dinamismo*) e Do (*Dominanza*) (per il fattore **E**).
- Cp (*Cooperatività*) e Co (*Cordialità*) (per il fattore **A**).
- Sc (*Scrupolosità*) e Pe (*Perseveranza*) (per il fattore **C**).
- Ce (*Controllo dell'emozione*) e Ci (*Controllo degli impulsi*) (per il fattore **S**).
- Ac (*Apertura alla cultura*) e Ae (*Apertura all'esperienza*) (per il fattore **M**).

Completa il BFQ-2 una scala **L = Lie** (14 item) suddivisa in: *Lie egoistic* (misura la tendenza ad attribuire a se stessi qualità positive associate allo status sociale e intellettuale) e *Lie moralistic* (misura la tendenza ad attribuire a se stessi qualità moralmente desiderabili).

### Rapporti interpretativi

- **Il rapporto interpretativo standard**. Rappresenta una guida di facile comprensione, che può essere utilizzata per ottenere una descrizione dei punteggi ottenuti nelle cinque dimensioni principali.
- **Il rapporto sulle competenze**. Un nuovo report per semplificare i processi di selezione, valutazione e sviluppo grazie alla rilevazione delle competenze trasversali strategiche in azienda.






## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Descrizione della personalità di **facile comprensione** anche per chi non è esperto in psicologia e opera in ambito organizzativo.
- Miglioramento delle proprietà psicometriche rispetto alla precedente edizione.
- Possibilità di scelta fra norme riferite a una situazione neutra o competitiva.
- Programma di somministrazione e scoring **online** e report interpretativo.

## È UTILE PER

- **Selezione**
- Valutazione del **potenziale**
- **Sviluppo** di gruppi di lavoro
- Analisi dei **bisogni formativi**
- **Career planning**

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 94998R | **1** Manuale di istruzioni (nuova edizione) | **€ 65,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94560K | **1** Somministrazione e report interpretativo | **€ 55,00 + IVA** |
| 95653Y | **1** Somministrazione e rapporto sulle competenze | **€ 90,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione di BFQ-2 avviene online grazie alla piattaforma web di Giunti Psychometrics (www.giuntitesting. com) che permette alle aziende di gestire i processi di selezione e valutazione in modo semplice, rapido e intuitivo. Il sistema rende l'interpretazione dei punteggi decisamente agevole grazie ai due report interpretativi.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

## CORSO DI CERTIFICAZIONE PER USARE AL 100% IL POTENZIALE DEGLI STRUMENTI

**Obbligatorio per non psicologi.**
Il corso di Certificazione, della durata di 3 giorni e comprensivo di esame finale, consente ai professionisti HR di comprendere e saper interpretare il report di BFQ-2 e 16PF e prendere migliori decisioni.

Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli e Laura Borgogni

# BFO
## BIG FIVE OBSERVER




### I Big Five per l'etero e l'autovalutazione

Strumento operativo progettato sul modello dei *Big Five*, risponde a necessità di valutazione aziendale. È costituito da una scheda di osservazione e valutazione dei comportamenti organizzativi individuali e di gruppo.

## STRUTTURA

40 coppie di aggettivi opposti (8 per ogni Big Five)
da valutare in una scala Likert a 7 punti.

## È UTILE PER

Attività di etero e autovalutazione aziendale (assessment center, colloquio di gruppo, selezione, valutazione del potenziale, valutazione delle prestazioni e definizione degli obiettivi).

| | |
|---|---|
| Destinatari | Dai 18 ai 70 anni |
| Pubblicazione | 2012 |
| Numero di item | 40 |
| Campione italiano | 1350 soggetti (eterovalutazione), 1576 soggetti (autovalutazione) (1994) |
| Somministrazione | 3'-7' ca.<br>Individuale e collettiva;<br>carta e matita |

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 95707E | **1** Questionario/foglio di risposta | **€ 2,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 95667N | **1** Rapporto interpretativo | **€ 20,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring avvengono online su www. giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Laura Borgogni, Laura Pettina, Chiara Consiglio, Claudio Barbaranelli




# BFCmap

## BIG FIVE competencies map

### La mappa delle competenze di nuova generazione.

La BFCmap è una mappa di competenze di nuova generazione, rappresenta uno strumento **aperto ed estremamente versatile** rispetto ai diversi contesti organizzativi e alle esigenze del cliente; è inoltre un prodotto **innovativo** perché concilia l'esigenza delle aziende di avere strumenti ancorati ai comportamenti direttamente osservabili, affidabili e precisi da un punto di vista metodologico.
La BFCmap rappresenta l'unico **framework** di **competenze** ancorato a una nota **teoria della personalità**, quella dei BIG FIVE - Energia, Amicalità, Coscienziosità, Stabilità Emotiva e Apertura Mentale - (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, 1993).
La BFCmap è stata interamente **sviluppata** e **validata** in **Italia** su un campione di oltre 900 dipendenti di diverse aziende italiane.

## STRUTTURA

La BFCmap è composta da una lista di competenze accorpate in 6 macro aree riconducibili ai *Big Five*. Queste competenze sono declinate in indicatori comportamentali osservabili e riferiti all'attività lavorativa.
La personalità costituisce un insieme relativamente stabile di caratteristiche individuali che danno origine agli *habitual behaviours*, i comportamenti ricorrenti e abituali messi in atto dalle persone nei diversi contesti. I *Big Five* rappresentano le 5 caratteristiche della personalità su cui converge la maggior parte delle ricerche internazionali: questi forniscono una descrizione esaustiva, cross-culturale e cross-organizzativa della personalità attraverso le parole che le persone impiegano quotidianamente per comunicare, descrivere e valutare se stesse e gli altri.

- **ENERGIA**: Si riferisce a due aree, Proattività e Leadership. La prima comprende le competenze legate agli aspetti dell'iniziativa, della capacità di lavoro e dell'influenza interpersonale; la seconda include gli aspetti di gestione e sviluppo degli altri.
- **AMICALITÀ**: Dà origine all'area Socialità, che riguarda le competenze legate alla gestione delle relazioni, alla comunicazione e al lavoro di squadra.
- **COSCIENZIOSITÀ**: Fa riferimento all'area Qualità del Lavoro, che include le competenze relative alla gestione efficace delle attività, alla pianificazione, alla programmazione e al raggiungimento degli obiettivi.
- **STABILITÀ EMOTIVA**: Si riferisce all'area Gestione delle Emozioni, che comprende le competenze volte a far fronte efficacemente agli stressor interni ed esterni.
- **APERTURA MENTALE**: Dà origine all'area Change Management, che riguarda le competenze nella gestione del cambiamento e nella soluzione dei problemi.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Tutte le organizzazioni |
| Pubblicazione | 2012 |
| Numero di indicatori | 131 |
| Campione italiano | Oltre 900 dipendenti di diverse aziende italiane |

## CARATTERISTICHE DISTINTIVE

- **SCIENTIFICITÀ**: Il pool di dimensioni e comportamenti presenti nella BFCmap deriva da un'accurata selezione di competenze e indicatori comportamentali, testati empiricamente su un campione italiano di alcune migliaia di soggetti.
  Per questo essi costituiscono insiemi internamente coerenti, ma distinti e non sovrapposti tra loro.
  Questo riduce in maniera rilevante la probabilità di errori di valutazione e permette di ottenere informazioni più obiettive e accurate.
- **TRASVERSALITÀ**: L'ancoraggio concettuale della mappa si concretizza in un pool di dimensioni valido a livello cross-culturale. La BFCmap consente all'azienda di far riferimento a un modello e a un linguaggio comuni per le diverse pratiche HR (selezione, valutazione, sviluppo). Può costituire una griglia mentale per condurre assessment e colloqui di valutazione, e si integra facilmente con una pluralità di altri strumenti ispirati allo stesso modello concettuale (questionari, liste di aggettivi, ecc...)
- **PROSPETTIVITÀ**: La BFCmap, utilizzata contemporaneamente in autovalutazione ed etero valutazione, facilita la riflessione su di sé e costituisce una reale opportunità di crescita.
  Il confronto tra come la persona si percepisce e come viene percepita da colleghi e superiori costituisce, insieme all'analisi delle discrepanze tra diversi punti di vista, costituisce un forte stimolo all'autosviluppo e al cambiamento.
  La BFCmap supporta il valutatore nell'esprimere il feedback, fa emergere analiticamente punti di forza e aree di miglioramento del valutato e promuove nel capo stesso una riflessione sul proprio stile di valutazione. Facilita, infine, l'individuazione di obiettivi di sviluppo delle competenze, proiettandosi nel futuro e prospettando nuovi percorsi.
- **SPECIFICITÀ**: La BFCmap, pur facendo riferimento una teoria collaudata e riconosciuta a livello internazionale, è stata interamente sviluppata e validata in Italia, tenendo conto delle esigenze della realtà delle aziende locali.
  La specificità culturale delle competenze e degli indicatori comportamentali contenuti nella mappa consente valutazioni pertinenti e contestualizzate.
  Il database delle competenze viene ampliato e revisionato periodicamente così da garantire il costante aggiornamento della BFCmap nel tempo e la confrontabilità con altre realtà aziendali.

## PIATTAFORMA

A partire dalla definizione del modello di competenze aziendale e dalla costruzione dei job profile per famiglia/ruolo professionale, la piattaforma digitale BFCmap può essere utilizzata online, in autovalutazione o etero valutazione, per una pluralità di processi HR.

- **Job descriptions**
- **Selezione del personale**
- **Valutazione della prestazione**
- **Performance management**
- **Feedback a 360°**
- **Assessment center**
- **Valutazione del potenziale**
- **Sviluppo del potenziale**
- **Coaching e counseling**

Claudio Barbaranelli, Gian Vittorio Caprara e Patrizia Steca



# BFA e BFA-SF

## Big Five Adjectives e Big Five Adjectives – Short Form

### La lista degli aggettivi secondo il modello dei Big Five

## BFA

Il BFA è uno strumento che si inserisce nella tradizione del modello dei *Big Five*. Esso trova le basi nell'approccio psicolessicale (o lessicografico) allo studio della personalità. Consiste in una lista di aggettivi di facile e rapido utilizzo e può essere impiegato come strumento di autovalutazione nei contesti organizzativi in diverse fasi, in particolare nella fase di selezione e valutazione. Grazie alla sua flessibilità e per la sua struttura, essendo composto da item che non si riferiscono a un contesto specifico, il BFA può essere utilizzato anche in ambiti diversi da quelli organizzativi, come la consulenza clinica e l'orientamento.

### STRUTTURA

Il BFA è costituito da **175 aggettivi** selezionati e identificati come i più utili per descrivere la personalità in uno studio psicolessicale italiano condotto presso la Sapienza Università di Roma. Gli aggettivi consentono di misurare le seguenti dimensioni principali e sottodimensioni:

| Dimensioni principali | Sottodimensioni |
|---|---|
| **E** = Energia<br>**A** = Amicalità<br>**C** = Coscienziosità<br>**S** = Stabilità emotiva<br>**M** = Apertura mentale | **Di** = Dinamismo<br>**Do** = Dominanza<br>**Cp** = Cooperatività<br>**Co** = Cordialità<br>**Sc** = Scrupolosità<br>**Pe** = Perseveranza<br>**Ce** = Controllo dell'emozione<br>**Ci** = Controllo degli impulsi<br>**Ac** = Apertura alla cultura<br>**Ae** = Apertura all'esperienza |

Le scale per la misura delle 5 dimensioni principali sono composte da 25 aggettivi ciascuna, mentre quelle per la misura delle 10 sottodimensioni da 10 aggettivi ciascuna. Le scale sono integrate da una scala di validità (*Desiderabilità sociale*), tesa a misurare la tendenza a fornire un profilo socialmente desiderabile (15 item). La risposta agli aggettivi viene data su una scala tipo Likert a 7 punti (da 1 = "Per nulla" a 7 = "Moltissimo").

### È UTILE PER

- Come strumento di **autovalutazione** nei contesti organizzativi e in particolar modo nella fase di selezione e valutazione.
- Come strumento di **eterovalutazione** che un osservatore può impiegare per descrivere la personalità altrui negli assessment center.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adolescenti e adulti |
| Pubblicazione | 2018 |
| Somministrazione | BFA: 15'-30'<br>BFA-SF: 10'-15'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | BFA: 175<br>BFA-SF: 110 |
| Campione italiano | Campione normativo<br>BFA: 9959 soggetti (62% femmine, 38% maschi)<br>Norme distinte per situazione (neutra o competitiva), e genere (2018)<br>BFA-SF: 2068 soggetti in situazione non competitiva (2016) e circa 4773 in situazione competitiva (2016) |
| Qualifica richiesta | B2 |

## BFA-SF

Costituita da 110 aggettivi, la versione breve del BFA mantiene le caratteristiche proprie dello strumento originale.
Lo scoring del BFA-SF avviene tramite la piattaforma Giunti Testing, che restituisce un profilo di personalità. Le norme sono differenziate non solo per situazione ma anche per genere.

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 93341C | **1** Manuale di istruzioni BFA | **€ 65,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94539N | **1** Somministrazione e profilo di personalità (BFA) | **€ 28,00 + IVA** |
| 95092P | **1** Somministrazione e profilo di personalità (BFA-SF) | **€ 23,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring di BFA e BFA-SF avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **profilo di personalità**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

**Leonard V. Gordon**
Versione italiana: Luigi Pedrabissi e Massimo Santinello



# GPP-I

## Gordon Personal Profile-Inventory

### L'"inventario" e il "profilo" di Gordon in un unico prodotto

Fra il modello della descrizione della personalità di Cattell, basato su sedici fattori, e quello dei *Big Five*, l'approccio fattoriale di Gordon si situa quasi a metà strada, poiché lo strumento da egli sviluppato, il GPP-I, permette di assegnare punteggi in otto dimensioni della personalità.
Un elemento di novità, che distingue questo test da altri questionari di personalità, è rappresentato dal ricorso alla scelta forzata nella risposta agli item. La struttura dello strumento che ne risulta ha permesso di non inserire una scala per il controllo della sincerità nelle risposte, perché essa riduce di molto il rischio della distorsione.
Il GPP-I si rivela efficace, per le sue doti di brevità, resistenza alle distorsioni, accettabilità per i soggetti (che generalmente mostrano di gradire l'esposizione a una scelta forzata) e capacità di rilevare gli specifici tratti necessari al successo nel lavoro, in vari campi dove la descrizione non clinica della personalità è un utile metodo di valutazione delle persone: selezione del personale, orientamento professionale, counseling, formazione.

## STRUTTURA

Il GPP-I è costituito dall'unione di **due strumenti** complementari: il **Gordon Personal Profile** (**GPP**) e il **Gordon Personality Inventory** (**GPI**) e, nel suo complesso, da trentotto tetradi (cioè serie di quattro definizioni). Ciascuna tetrade è composta da due item ad alta preferenza e da due a bassa e ciascun item è rappresentanza di una delle otto dimensioni di personalità misurate.
Il soggetto è invitato a rispondere segnando, per ogni tetrade, l'item che gli pare più attinente alla propria personalità e quello meno.

- **GPP**. Fornisce punteggi a quattro caratteristiche di personalità:
  – *Ascendenza – A*: valuta il ruolo assunto nel gruppo, la modalità di presa di decisione rispetto all'influenza degli altri e la valutazione di sé nella relazione con gli altri;
  – *Responsabilità – R*: riguarda la capacità di sostenere il lavoro assegnato;
  – *Stabilità emotiva – E*: discrimina fra persone emotivamente stabili e ansiose o ipersensibili;
  – *Socievolezza – S*: valuta il grado di socievolezza.

  La somma dei punteggi di queste scale fornisce una misura della *Stima di sé* (maggiormente attendibile per i valori bassi).

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adulti |
| Pubblicazione | 1999 |
| Somministrazione | 20'-25' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 152 |
| Campione normativo | 14168 soggetti (45% maschi e 55% femmine), suddivisi in 1570 in condizione competitiva e 12598 in condizione neutra (2018) |
| Qualifica richiesta | B2 |

- **GPI**. Fornisce punteggi a quattro caratteristiche di personalità:
  – *Cautela – C*: riguarda la modalità di presa di decisioni;
  – *Pensiero Originale – O*: valuta la curiosità intellettuale;
  – *Relazioni personali – P*: si riferisce alla modalità di relazionarsi con gli altri;
  – *Vigore – V*: valuta l'energia nel fare le cose.

## SOFTWARE

È disponibile un programma online di somministrazione e di elaborazione dei punteggi che fornisce un **report interpretativo** completo di profilo di personalità. È presente una sezione dedicata alla relazione individuo-contesto che offre spunti relativi al tipo di contesto organizzativo e al ruolo professionale nei quali la persona potrebbe adattarsi al meglio.

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 91848D | **1** Manuale di istruzioni | **€ 55,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94578D | **1** Somministrazione e rapporto interpretativo | **€ 40,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del GPP-I avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

**Raymond B. Cattell, A. Karen S. Cattell e Heather E.P. Cattell**
Versione italiana: Saulo Sirigatti e Cristina Stefanile




# 16PF-5

## The Sixteen Personality Factor Questionnaire

### L'evoluzione di una rivoluzione

Il 16PF-5 è uno dei test più noti al mondo per la valutazione della personalità. È basato sulla misura di 16 dimensioni, funzionalmente indipendenti e psicologicamente significative, isolate in più di trent'anni attraverso studi fattoriali condotti su gruppi normali e clinici. I 16 fattori misurati non rappresentano soltanto una possibile struttura del test, ma si sono inseriti in una teoria generale della personalità. Il test si è rivelato, nel corso degli anni, anche un ottimo predittore di performance in ambito aziendale, diventando quindi un utilissimo strumento, sia per selezionare nuovo personale, che per valutare il potenziale di dipendenti già all'interno dell'azienda e orientarne le carriere.

Questa **quinta edizione** dello strumento presenta numerosi miglioramenti rispetto alla precedente versione:

- il contenuto degli item è stato rivisto in modo da rendere più attuale il linguaggio ed eliminare le ambiguità; la loro comprensibilità è stata aumentata accorciandoli;
- si è tenuto conto delle differenze etno-culturali e di genere in modo da evitare discriminazioni e distorsioni;
- sono state migliorate le proprietà psicometriche, aggiornati i punteggi di scale composite e introdotte nuove aree, come *Empatia* e *Autostima*;
- sono stati ridotti i tempi di somministrazione rendendo più facile e agevole lo scoring.

## STRUTTURA

Il questionario è composto da **185 item** con tre possibili risposte e misura **16 fattori primari**, **5 fattori globali** e **3 indici** dello stile di risposta.

### I 16 fattori primari

Le 16 dimensioni individuate sono bipolari e relativamente indipendenti:

**A** = *Espansività*
**B** = *Ragionamento*
**C** = *Stabilità emozionale*
**E** = *Dominanza*
**F** = *Vivacità*
**G** = *Coscienziosità*
**H** = *Audacia sociale*
**I** = *Sensibilità*
**L** = *Vigilanza*
**M** = *Astrattezza*
**N** = *Prudenza*
**O** = *Apprensività*
**Q1** = *Apertura al cambiamento*
**Q2** = *Fiducia in sé*
**Q3** = *Perfezionismo*
**Q4** = *Tensione*

### Fattori globali e indici dello stile di risposta

Oltre ai fattori primari, che costituiscono i tratti fondamentali della personalità, il test può essere usato per misurare anche tratti più ampi, denominati **fattori globali** e valutabili raggruppando quelli di primo ordine. In specifico, cinque sono le scale atte a questa rilevazione: **Estroversione**, **Ansietà**, **Durezza**, **Indipendenza** e **Autocontrollo**. Alle scale riferite ai sedici fattori primari si aggiungono tre *indici dello stile di risposta* al test: **IM** (*Management dell'Immagine*), scala di desiderabilità sociale che va a sostituire le scale CP e CN e i cui item non fanno parte delle sedici scale dei fattori primari; **INF** (*Infrequenza*), che permette di individuare se il soggetto ha risposto a un numero relativamente ampio di item in modo differente rispetto alla maggior parte delle persone; **ACQ** (*Acquiescenza*), misura della tendenza a rispondere "Vero" ad un item senza tenere conto del suo contenuto.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adolescenti ed adulti |
| Pubblicazione | 2018 |
| Somministrazione | 35'-50'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 185 |
| Campione normativo | 15067 soggetti Maschi 57.3%; Femmine 42.7%<br>Età compresa tra i 13 e 79 anni<br>Norme distinte per genere (M, F) (2018) |
| Qualifica richiesta | B2 |

## SOFTWARE

Il test è corredato da un sistema online di somministrazione e di scoring che fornisce punteggi relativi ai sedici fattori primari, ai cinque fattori globali e ai tre indici dello stile di risposta, sia secondo le norme specifiche per sesso che secondo quelle combinate. Sono disponibili due report informatizzati:

- uno che fornisce i grafici con i punteggi standardizzati e grezzi per tutte le scale e il riepilogo dei tipi di risposta;
- e uno che comprende il **BIR – Basic Interpretative Report**

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Comparazioni **internazionali** di vasta portata grazie alla traduzione del test in numerose lingue.
- **Norme italiane specifiche** per sesso per tutti i 16 fattori e i 3 indici.
- Norme combinate che non tengono conto del genere (situazione preferibile in selezione del personale).
- Programma di somministrazione e scoring **online**.
- Due report informatizzati: grafico e narrativo.

## È UTILE PER

- Interventi in ambito **aziendale**: per selezionare nuovo personale, valutare il potenziale di dipendenti già all'interno dell'azienda e orientarne le carriere.
- Attività di **orientamento e counseling** rieducativo.

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 93254H | **1** Manuale di istruzioni | € 65,00 |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94530C | **1** Somministrazione e report BIR | € 70,00 + IVA |
| 94531D | **1** Somministrazione e report standard | € 45,00 + IVA |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del 16PF-5 avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report standard** o il **report BIR**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Per questo test è disponibile il corso FAD "16PF-5 – Corso base" accreditato ECM e fruibile online su piattaforma e-learning Giunti Psy Campus
Per maggiori informazioni visita la sezione "Corsi" del sito www.giuntipsy.it.

## CORSO DI CERTIFICAZIONE PER USARE AL 100% IL POTENZIALE DEGLI STRUMENTI

**Obbligatorio per non psicologi**
Il corso di Certificazione, della durata di 3 giorni e comprensivo di esame finale, consente ai professionisti HR di comprendere e saper interpretare il report di 16PF e BFQ-2 e prendere migliori decisioni.

Gabriele Giorgi e Vincenzo Majer

# Org-EIQ

## Organizational-Emotional Intelligence Questionnaire

### Per l'individuazione delle competenze emotive e organizzative che favoriscono la prestazione



L'Org-EIQ fornisce una descrizione dettagliata delle competenze emotive e organizzative per l'eccellenza sul lavoro. Pone l'attenzione sulla vitalità del concetto di intelligenza organizzativa, nella convinzione che le organizzazioni forniranno prestazioni tanto superiori quanto maggiore sarà la loro competenza emotiva.

## STRUTTURA

Il questionario è composto da **99 item** e si articola in **4 macro-fattori** predittivi del successo professionale.

- **Consapevolezza e valutazione del Sé**: valuta l'abilità dell'individuo nel discernere e classificare le emozioni sul lavoro e la sua capacità di autovalutazione in merito alle proprie risorse interiori, ai limiti e alle abilità. Comprende le dimensioni: *Consapevolezza di sé, Sicurezza di sé* e *Intrapersonal.*
- **Autogestione**: misura la capacità individuale di dominare impulsi, umori e sentimenti affinché non influiscano sulla prestazione lavorativa e il grado di flessibilità e adattabilità di fronte a situazioni nuove. Comprende le dimensioni: *Autocontrollo emotivo, Tenacia* e *Adattabilità*.
- **Competenza sociale**: valuta l'abilità nelle relazioni sociali e il grado di empatia che il soggetto sa sviluppare all'interno dell'ambiente di lavoro. Comprende le dimensioni: *Empatia*, *Orientamento al cliente (interno ed esterno)* e *Consapevolezza organizzativa*.
- **Relationship Management**: misura la capacità di saper interagire fluidamente con gli altri, sviluppando abilità di cooperazione e di leadership. Comprende le dimensioni: *Lavoro di gruppo, Leadership* e *Catalizzatore del cambiamento*.

Ai macro-fattori si accostano una scala di controllo (**Impressione positiva**) e **4 facilitatori/correlati** dell'intelligenza emotiva:

- **Orientamento al risultato**;
- **Umore**;
- **Tolleranza allo stress**;
- **Life Balance**.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- **Intelligenza emotiva applicata al setting lavorativo**.
- Centralità della **teoria della *contextual performance***.
- Test **progettato e sviluppato in contesti organizzativi italiani**.

## È UTILE PER

L'Org-EIQ può essere utilizzato dalle organizzazioni e dalle figure professionali che operano nell'ambito delle risorse umane e della psicologia del lavoro, fornendo informazioni attendibili per finalità diverse: **valutazione e selezione del personale, valutazione del potenziale, orientamento e career counseling, valutazione delle competenze, formazione e sviluppo del personale**, **attività di diagnosi organizzativa**.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adulti con almeno scuola secondaria inferiore |
| Pubblicazione | 2009, 2016 |
| Somministrazione | 10'-30' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 99 |
| Campione normativo | 6590 soggetti adulti (4235 in situazione non competitiva e 2355 in situazione competitiva) |
| Lingue disponibili | Italiano, albanese, inglese, croato, portoghese, russo, cinese, bulgaro |
| Qualifica richiesta | A2 |

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 94999S | **1** Manuale di istruzioni (nuova edizione) | **€ 65,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94599A | **1** Somministrazione e report interpretativo | **€ 55,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring dell'Org-EIQ avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

**Reuven Bar-On**
Versione italiana: Manuela Franco e Laura Tappatà



# EQ-i

## Emotional Quotient Inventory

### Il primo strumento di valutazione dell'intelligenza emotiva e il più usato al mondo

L'EQ-i misura il **Quoziente Emotivo** e valuta quelle dimensioni psicologiche non strettamente legate all'intelligenza cognitiva ma orientate al benessere psicologico e al successo nella vita.

## STRUTTURA

L'EQ-i è composto da **133 item** suddivisi in **15 sottoscale** raggruppate in **5 scale principali**. Si ottiene anche un punteggio **QE Totale**, che fornisce una valutazione della competenza emotiva globale.

- Scala **EQ Intrapersonale (RAeq)** – *Considerazione di Sé (SR); Autoconsapevolezza Emotiva (ES); Assertività (AS); Indipendenza (IN); Realizzazione di Sé (SA)*.
- Scala **EQ Interpersonale (EReq)** – *Empatia (EM); Responsabilità Sociale (RE); Relazioni Interpersonali (IR)*.
- Scala **EQ Adattabilità (ADeq)** – *Esame di Realtà (RT); Flessibilità (FL); Problem Solving (PS)*.
- Scala **EQ Gestione dello Stress (SMeq)** – *Tolleranza dello Stress (ST); Controllo degli Impulsi (IC)*.
- Scala **EQ Umore Generale (GMeq)** – *Ottimismo (OP); Felicità (HA)*.

## SOFTWARE

Il test si completa con un software che permette la **somministrazione online** in alternativa alla somministrazione carta e matita. Inoltre consente di effettuare in modo automatico lo **scoring** e fornisce un **report interpretativo**.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- **17 anni di ricerca alle spalle**, che hanno coinvolto 85.000 persone di quattro diversi continenti e l'utilizzo di 30 differenti traduzioni.
- **Test internazionale e multiculturale**.
- **Struttura multidimensionale** (una scala totale di QE, cinque scale principali di EQ-i, 15 sottoscale EQ-i).
- **Indici di validità** e **item critici** per identificare condizioni depressive, stati psicotici e potenziale perdita del controllo.
- **Versatilità**: può essere usato in ambito aziendale, scolastico, clinico e di ricerca.
- **Somministrazione sia carta e matita sia online**.
- **Correzione online e report interpretativo**.

## È UTILE PER

- In **ambito organizzativo**, l'EQ-i può essere utilizzato in fase di selezione, per la valutazione del potenziale, per la pianificazione delle carriere. Inoltre, è utilizzabile in ambito formativo per migliorare il livello di esercizio del ruolo della leadership da parte dei manager, analizzare e incrementare il livello di efficienza relazionale e organizzativa, rafforzare il senso di appartenenza da parte delle risorse e infine per valutare il clima aziendale. Si presta alla valutazione di gruppi di lavoro permettendo di potenziare l'efficacia della squadra. È un valido supporto anche per le attività di counseling e coaching.
- In **ambito scolastico e di orientamento**, l'EQ-i permette di identificare negli studenti problemi di coping e di combattere il drop-out scolastico.
- In **psicologia della salute e clinica**, è un valido ausilio per la valutazione del successo e del fallimento nell'affrontare una condizione medica grave e il trattamento.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Dai 16 anni in poi |
| Pubblicazione | 2009, 2016 |
| Somministrazione | 30' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 133 |
| Campione italiano | Campione totale 4404 soggetti, di cui 3012 in situazione neutra (1476 femmine, 1536 maschi) e 1392 in situazione competitiva (746 femmine, 646 maschi)<br>(2005-2016) |
| Qualifica richiesta | B2 |

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 93970C | **25** Fascicoli | € 275,00 |
| 93971D | **50** Fogli di risposta | € 100,00 + IVA |
| 95379N | **1** Manuale di istruzioni (nuova edizione) | € 50,00 |
| 95380P | **1** Manuale dell'adattamento italiano (nuova edizione) | € 50,00 |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94576B | **1** Somministrazione e report interpretativo | € 50,00 + IVA |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione dell'EQ-i può essere effettuata anche online su www.giuntitesting.com. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **report interpretativo**.

**John D. Mayer, Peter Salovey e David R. Caruso**
Versione italiana: Antonella D'Amico e Antonietta Curci



# MSCEIT

## Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test

### L'intelligenza emotiva come abilità

Il MSCEIT è una scala di abilità basata sulla performance, in grado di fornire una valutazione su come le persone svolgono compiti e risolvono problemi emotivi. Secondo il modello proposto, basato sull'assunto che l'intelligenza emotiva sia un'abilità cognitiva, si individuano quattro ambiti di abilità:

- percezione, valutazione ed espressione dell'emozione;
- produzione e/o utilizzo dell'emozione per facilitare il pensiero;
- comprensione delle emozioni, delle loro relazioni causali e delle combinazioni di stati emotivi;
- regolazione e gestione delle emozioni per promuovere la crescita emotiva e intellettiva.

Per ognuno di questi ambiti, i soggetti sono chiamati non solo a rispondere a stimoli di tipo verbale, ma anche a identificare espressioni facciali o ad associare stati emotivi a paesaggi e disegni astratti.

## STRUTTURA

Il MSCEIT è composto da **141 item** suddivisi in **8 compiti di intelligenza emotiva**, raggruppati a coppie in quattro **rami**, che a loro volta sono riuniti in **2 aree**, esperienziale e strategica.

| Area esperienziale | Area strategica |
|---|---|
| *Ramo 1: Percezione delle emozioni*<br>A: Volti<br>E: Immagini<br>*Ramo 2: Facilitazione del pensiero*<br>B: Facilitazione<br>F: Sensazioni | *Ramo 3: Comprensione delle emozioni*<br>C: Cambiamenti<br>G: Miscele<br>*Ramo 4: Gestione delle emozioni*<br>D: Gestione emotiva<br>H: Relazioni emotive |

Le scale e sottoscale contribuiscono a determinare un punteggio totale di intelligenza emotiva, formato dalla combinazione dei punteggi di area, ramo e compito. A questi si aggiungono indici supplementari, per meglio comprendere i risultati e lo stile di risposta dell'intervistato.

## SOFTWARE

Il **report interpretativo** fornisce un profilo narrativo dettagliato delle abilità di comprendere e riconoscere le emozioni, percepirle, gestirle e elaborarle in modo strategico, così da favorire i processi di pensiero e facilitare le strategie decisionali e di problem-solving. Infine, presenta delle linee guida di intervento orientate all'autoriflessione e all'autocomprensione dei processi emotivi.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- **20 anni di ricerche**, applicazioni e perfezionamento del modello.
- **Intelligenza emotiva come abilità cognitiva misurabile**, non influenzata da differenze culturali.
- Valutazione della performance del soggetto in **tutti gli ambiti dell'intelligenza emotiva**.
- **Applicabilità in molti contesti**: aziendale, educativo, clinico, medico e di ricerca.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Dai 17 anni in poi |
| Pubblicazione | 2010 |
| Somministrazione | 30'-45' |
| Numero di item | 141 |
| Campione italiano | 1176 soggetti (568 maschi e 608 femmine), di età 17-83 anni (2008) |
| Lingue disponibili | Italiano, francese |
| Qualifica richiesta | B2 |

## È UTILE PER

Il MSCEIT può fornire informazioni utili in diversi settori – **organizzativo**, **scolastico**, **clinico**, **di ricerca** – e in **contesti organizzativi** e di **orientamento**. I risultati ottenuti devono essere infatti considerati come importanti punti di partenza per migliorare le abilità dei soggetti e orientarli verso scelte professionali e di vita adeguate alle caratteristiche di ognuno, ma anche, in ambito organizzativo, per rendere il processo di selezione e reclutamento del personale più efficace o per valutare i livelli di funzionamento e di benessere dei lavoratori.

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 94175S | **1** Manuale di istruzioni | € 65,00 |
| 94176T | **1** Manuale dell'adattamento italiano | € 50,00 |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94595W | **1** Somministrazione e report interpretativo | € 40,00 + IVA |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione del MSCEIT può essere effettuata anche online su www.giuntitesting.com. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **report interpretativo**.

Laura Borgogni, Laura Petitta e Claudio Barbaranelli



# TOM

## Test di Orientamento Motivazionale

### Motivazione all'obiettivo, all'innovazione, alla leadership e alla relazione

Il TOM misura il profilo motivazionale individuale intrinseco che indirizza il comportamento organizzativo nel contesto lavorativo e si focalizza su quattro tipologie di orientamento: all'obiettivo, all'innovazione, alla leadership e alla relazione.
Lo strumento consiste in un questionario di autovalutazione composto da **70 affermazioni** riguardanti possibili comportamenti presenti all'interno di contesti organizzativi (ad es. "Cerco sempre il modo di impiegare le mie potenzialità"). Ciascuna affermazione viene valutata su una scala-punteggio a sette livelli, i quali rappresentano il livello di accordo e di identificazione con quanto descritto. Tale modalità di risposta rende la compilazione semplice e di rapida somministrazione. Il TOM si colloca utilmente all'interno del processo di selezione del personale, nella valutazione del potenziale, nei programmi di riposizionamento professionale o gestione di potenziali disarmonie e come componente del check-up diagnostico del clima organizzativo.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Diplomati e laureati |
| Pubblicazione | 2004, 2016 |
| Somministrazione | 10' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 70 |
| Campione normativo | 5099 soggetti in situazione non competitiva (2779 maschi e 2320 femmine) e 11186 soggetti in selezione (6357 maschi e 4829 femmine) (2005-2018) |
| Lingue disponibili | Italiano, francese, tedesco, russo, ucraino, bulgaro |
| Qualifica richiesta | A2 |

## STRUTTURA

Il TOM è composto da **4 scale** a cui si aggiunge la scala di **Desiderabilità sociale**.

- **Orientamento all'Obiettivo (OO)**: valuta la propensione a dare il meglio di sé laddove ci si metta alla prova con compiti di difficoltà sempre maggiore e si riceva un feedback sulla prestazione resa.
- **Orientamento all'Innovazione (OI)**: valuta la propensione a dare il meglio di sé nel momento in cui si sperimentano cose nuove, situazioni poco conosciute e si lavora su più attività contemporaneamente (*multitasking*) piuttosto che su attività ripetitive.
- **Orientamento alla Leadership (OL)**: misura la propensione a dare il meglio di sé laddove si è chiamati ad assumere posizioni influenti, di controllo e di gestione dei compiti e di responsabilità in un gruppo di lavoro.
- **Orientamento alla Relazione (OR)**: misura la propensione a dare il meglio di sé all'interno di un gruppo di lavoro e nella costruzione di un clima organizzativo caratterizzato da un rapporto armonioso e supportivo rispetto ai colleghi.

## SOFTWARE

Il TOM può essere somministrato anche online con la possibilità di ottenere un'**elaborazione automatica dei dati** e la generazione di due tipologie di report che velocizzano e semplificano la generazione, l'interpretazione e l'archiviazione del profilo ottenuto. Il **report interpretativo standard** consiste in una descrizione generale del profilo del partecipante i cui punteggi ottenuti nelle quattro scale sono automaticamente rapportati ai valori normativi del test. Il **report interpretativo esteso** include anche suggerimenti su strategie motivazionali attuabili con il partecipante e indicazioni pratiche per il colloquio in sede di valutazione.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- **Efficacia predittiva**: permette di comprendere cosa spinge le persone a raggiungere gli obiettivi lavorativi mantenendo l'impegno nel tempo.
- Disponibile anche in inglese e spagnolo.

## È UTILE PER

- Tracciare il profilo motivazionale di un candidato nei **processi di selezione del personale**, **riposizionamento professionale** e **valutazione del potenziale**.
- Misurare componenti importanti relative alle dimensioni individuale e interpersonale nel check-up diagnostico del **clima organizzativo**.
- Definire e programmare **percorsi di intervento specifici** per il potenziamento della persona e lo sviluppo del contesto organizzativo di riferimento.

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 95000T | **1** Manuale di istruzioni (nuova edizione) | **€ 50,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| | **1** Somministrazione e report interpretativo standard | **€ 33,00 + IVA** |
| | **1** Somministrazione e report interpretativo esteso | **€ 50,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del TOM avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo standard** e il **report interpretativo esteso**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Gabriele Giorgi e Vincenzo Majer



# WOMI

## Work and Organizational Motivation Inventory

### Per la valutazione della motivazione nei contesti organizzativi

Il test WOMI valuta la motivazione individuale e identifica i fattori chiave che regolano il comportamento lavorativo e motivano a livelli di prestazione sempre maggiori all'interno di un'organizzazione. Il test tiene in considerazione componenti motivazionali sia intrinseche (motivanti di per sé) sia estrinseche (sostenute da rinforzi esterni come vantaggi e riconoscimenti).
Lo strumento consiste in un questionario multidimensionale di autovalutazione composto da **110 affermazioni** che descrivono situazioni o scenari lavorativi che possono ridurre o incrementare la motivazione individuale. Ciascuna affermazione viene valutata su una scala-punteggio a cinque livelli i quali rappresentano il livello di motivazione suscitato. Tale modalità di risposta rende la compilazione semplice e di rapida somministrazione. Il test WOMI presenta un'eccellente applicabilità sia sul singolo (motivazione individuale), che su gruppi (motivazione in un certo reparto o team) e su intere organizzazioni (ricerche-intervento di diagnosi organizzativa).

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adulti con un livello di istruzione minima di scuola secondaria inferiore |
| Pubblicazione | 2009, 2016 |
| Somministrazione | 10'-25' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 110 |
| Campione normativo | 7267 (59% maschi; 41%femmine) di età compresa tra i 17 e 65 anni. Norme distinte per genere e inquadramento organizzativo |
| Lingue disponibili | Italiano, albanese, portoghese brasiliano, spagnolo cileno, tedesco, inglese, francese, croato, giapponese, coreano, olandese, polacco, ucraino, cinese |
| Qualifica richiesta | A2 |

## STRUTTURA

Il test WOMI è composto da **4 macro-fattori**, a loro volta articolati in diverse scale.

- **Reward:** si riferisce alla motivazione alla ricompensa e comprende quattro scale di motivazione estrinseca che fanno riferimento all'importanza che la persona attribuisce a riconoscimenti non solo aziendali e sociali ma anche economici. Tali scale sono: *Carriera*, *Status*, *Remunerazione* e *Feedback*.
- **Competenza:** indica la propensione a lavorare seguendo l'obiettivo costante di migliorarsi e accrescere le proprie capacità al fine di raggiungere una piena padronanza delle attività condotte. Questo macro-fattore è composto dalle seguenti scale di motivazione intrinseca: *Clima psicologico*, *Etica*, *Autorealizzazione/Crescita* e *Cliente* (*interno ed esterno*).
- **Successo:** indica la spinta a svolgere il proprio lavoro con l'obiettivo di arrivare ad ottenere posizioni di riferimento e di guida organizzativa. Questo macro-fattore è composto dalle seguenti scale di motivazione estrinseca e intrinseca: *Management*, *Activity*, *Achievement* e *Dominanza*.
- **Stabilità:** si riferisce a quell'insieme di elementi che spingono verso una stabilità e sicurezza lavorativa e sociale. Questo macro-fattore è composto dalle seguenti scale di motivazione estrinseca e intrinseca: *Interesse*, *Sicurezza*, *Comodità*, *Ambiente*, *Equilibrio casa/lavoro*.

Lo strumento consente anche di calcolare un **Indice di motivazione intrinseca** e un **indice di motivazione estrinseca**.

## SOFTWARE

Il programma online di somministrazione ed elaborazione automatica del WOMI consente di generare un **report interpretativo** che semplifica l'interpretazione e l'archiviazione del profilo ottenuto. Il report presenta una descrizione analitica generale del profilo motivazionale del partecipante e offre delle linee guida su come approfondire gli aspetti esaminati e progettare quindi eventuali piani di intervento.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Applicabile al singolo individuo, gruppo e organizzazione.
- Verificato a livello teorico da un pool di esperti delle risorse umane e sviluppato in **contesti organizzativi italiani**.
- Possibilità di somministrazione online e generazione automatica del **report interpretativo**.
- **Tradotto e validato anche in numerosi contesti internazionali**, disponibile in inglese, tedesco, spagnolo, francese, giapponese, coreano (KO) e cinese.

## È UTILE PER

- Effettuare interventi di **diagnosi organizzativa**.
- Sviluppare piani specifici di **formazione** del personale e di incentivazione in base alle leve indicate.
- Progettare **percorsi di sviluppo** di carriera sulla base dei fattori che spingono a lavorare meglio.

## MATERIALE

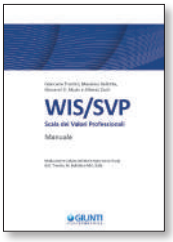
| | | |
|---|---|---|
| 94038Y | **1** Manuale di istruzioni | **€ 50,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| | **1** Somministrazione e report interpretativo | **€ 60,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del WOMI avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo.**

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Giancarlo Trentini, Massimo Bellotto e Maria Cristina Bolla




# WIS/SVP

## Scala dei Valori Professionali

### La realizzazione italiana del Work Importance Study di Super

La WIS/SVP misura la gerarchia e la struttura dei valori inerenti al ruolo lavorativo. I valori professionali, intesi come "mediatori" tra motivazioni e interessi, assumono un ruolo sempre più importante nello sviluppo della persona e nel suo adattamento all'interno di un'organizzazione. La WIS/SVP è predisposta per misurare sia i valori intrinseci del lavoro, ovvero inerenti all'attività stessa del lavoro, sia i valori estrinseci, cioè quei valori che sono concomitanti all'attività lavorativa oppure ne sono il risultato.

## STRUTTURA

La WIS/SVP identifica:

- **21 valori** convenzionalmente adottati in sede internazionale con l'aggiunta di alcuni valori identificati come caratteristici della realtà italiana. Alcuni di questi valori sono: *Utilizzo delle proprie abilità (ABIL), Autonomia (AUTO), Identità Culturale (CULT), Altruismo (ALTR)* e *Rischio (RISK).*
- **5 orientamenti** di base utili per una comprensione più sintetica e globale delle dinamiche valoriali come, ad esempio, l'*Orientamento agli Altri* (OTHER) e l'*Orientamento alla Sfida* (CHALL).
- **6 tipi valoriali** che identificano specifici profili individuali.

## SOFTWARE

Il programma online di somministrazione ed elaborazione della scala WIS/SVP permette di generare un **report valoriale** del profilo valoriale del candidato tenendo conto sia del genere che del segmento di appartenenza (studenti delle scuole superiori, universitari, adulti in età lavorativa).

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- La somministrazione misura i **valori intrinseci** ed **estrinseci**.
- Possibilità di somministrazione online e generazione automatica del **report valoriale**.
- Scala sensibile al contesto in cui viene somministrata.
- Disponibile anche in inglese.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Studenti di scuola secondaria di II grado, università e adulti in età lavorativa |
| Pubblicazione | 1999 |
| Somministrazione | 30' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 63 |
| Campione italiano | Studenti di scuola secondaria di II grado: femmine 117, maschi 206. Età media: 18 anni.<br>Studenti universitari: femmine 499, maschi 468. Età media: 25 anni.<br>Adulti in età lavorativa: femmine 3472, maschi 4270. Età media: 34 anni. |
| Lingue disponibili | Italiano, bulgaro, spagnolo cileno |
| Qualifica richiesta | A2 |

## È UTILE PER

- Progettare percorsi di **orientamento**, valutazione del **potenziale** e *counseling*.
- Analizzare la cultura organizzativa.
- Indagare aspetti specifici durante la **selezione del personale**, come il *fit* fra persona e specificità del lavoro.

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 95737L | **25** Questionari | **€ 100,00 + IVA** |
| 95736K | **1** Manuale di istruzioni | **€ 65,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94616T | **1** somministrazione e rapporto valoriale | **€ 40,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione della WIS/SVP può essere effettuata anche online su www.giuntitesting.com. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **profilo valoriale**.

Gabriele Giorgi e Vincenzo Majer




# MCSQ

## Multiple Cognitive Styles Questionnaire

### Applicare gli stili cognitivi nei contesti lavorativi

Il MCSQ misura gli stili cognitivi applicati al contesto lavorativo, dove rivestono un'importanza fondamentale per la progettazione degli interventi formativi e per la composizione dei gruppi di lavoro.
Con "stile cognitivo" si intende la modalità con cui gli individui utilizzano i processi cognitivi ed elaborano le informazioni, determinando una diversa efficienza nei vari contesti. Si tratta di caratteristiche cognitive globali che influenzano i comportamenti della persona verso gli altri e verso le situazioni, la percezione degli stimoli, l'apprendimento e i processi comunicativi.

## STRUTTURA

Il MCSQ si compone di **108 item** articolati in sei macro-fattori entro i quali si individuano gli stili cognitivi presi in esame.

- **Area sensoriale**: esamina la modalità legata ai canali sensoriali in cui ogni individuo tende ad apprendere, processare, memorizzare ed esprimere informazioni. Si articola nei fattori *Visivo* e *Uditivo*.
- **Area fatti**: valuta la capacità del soggetto di ponderare, in un contesto di azione, le diverse variabili e le modalità di tali analisi. Si articola nei fattori *Razionale*, *Analitico*, *Critico* e *Matematico*.
- **Area forme**: indaga il modo di elaborare e memorizzare informazioni secondo gerarchie e priorità. Si articola nei fattori *Trouble shoting*, *Prioritario* e *Sistematico*.
- **Area relazioni**: misura l'inclinazione a considerare i bisogni altrui, in particolare quando l'impatto relazionale è essenziale per prendere decisioni ed elaborare strategie. Si articola nei fattori *Altruistico*, *Emotivo*, *Collaborativo* e *Fisico*.
- **Area globale**: valuta il grado di tolleranza alla complessità, che richiede la percezione profonda del mutevole panorama organizzativo. Si declina nei fattori *Complesso* e *Sintetico*.
- **Area futuro**: si riferisce a un approccio basato sull'innovazione, sulla variabilità e sulla non rigidità di pensiero. Si articola nei fattori *Differences, Innovativo, Options* e *Oligarchico*.

## SOFTWARE

Il programma online di somministrazione ed elaborazione del MCSQ permette di generare un **report interpretativo** che, descritto un profilo degli stili cognitivi prevalenti e meno utilizzati del soggetto, fornisce degli spunti operativi per la progettazione di interventi di potenziamento e di team-building.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- **Valutazione dell'approccio multitasking** al lavoro.
- **Valutazione completa** delle caratteristiche personali di apprendimento.
- Ideale per il **team-building**.

## È UTILE PER

Il MCSQ trova soprattutto ampia applicabilità nella **programmazione delle attività di formazione** delle quali facilita la customizzazione, nella costruzione rapida e consapevole di **gruppi di lavoro** con obiettivi specifici, nel **career counseling** e nella **valutazione del potenziale**.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adulti |
| Pubblicazione | 2012 |
| Somministrazione | 10'-25' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 108 |
| Campione italiano | 1169 soggetti (635 in situazione non competitiva e 534 in situazione competitiva)<br>(2008-2010) |
| Qualifica richiesta | A2 |

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 94140E | **1** Manuale di istruzioni | € 50,00 |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94629G | **1** Somministrazione e report interpretativo | € 44,00 + IVA |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del MCSQ avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.




Nuova edizione

# Un sabato di lavoro – In basket on line

## Un esercizio individuale per misurare le capacità organizzative e di gestione delle problematiche nei contesti lavorativi

*Un sabato di lavoro* è un in-basket informatizzato sull'assessment di competenze relative a qualità del lavoro e *change management*, in particolare:

- **Gestione delle priorità**: misura la capacità della persona di identificare la corretta importanza ed urgenza delle attività da svolgere.
- **Efficienza**: rappresenta l'abilità della persona di garantire lo svolgimento di un'elevata mole di lavoro in tempi rapidi.
- **Capacità organizzativa**: identifica un insieme di comportamenti grazie ai quali la persona organizza le attività da svolgere in modo accurato e metodico.
- **Visione d'insieme**: corrisponde alla capacità della persona di affrontare le problematiche adottando un'ottica ampia e integrata.

Il programma di somministrazione del test consente di scegliere due tipologie di report: "Versione per il partecipante" e "Versione per il professionista Risorse Umane" che include le domande di approfondimento per il colloquio di valutazione.

### CARATTERISTICHE CHIAVE

- Interfaccia e ambiente di simulazione totalmente ridisegnate per offrire una esperienza più piacevole all'utente
- Simulazione realistica di **problemi operativo-decisionali**.
- Strutturato come una **simulazione individuale**, si riferisce alla più ampia categoria dei *situational judgment test*.
- Possibilità di utilizzare la simulazione in **specifici contesti lavorativi o sociali**.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Candidati per ruoli lavorativi che richiedono abilità progettuali, organizzative |
| Pubblicazione | 2019 |
| Somministrazione | 45' |
| Campione italiano | 583 soggetti (299 maschi e 284 femmine) |
| Lingue disponibili | Italiano, russo |
| Qualifica richiesta | A2 |

### È UTILE PER

Valutare le competenze delle persone rispetto a ruoli lavorativi che richiedono **abilità progettuali**, **organizzative**, di **problem solving** e di **visione d'insieme**.

### MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| | **1** Somministrazione e report interpretativo (nuova edizione) | **€ 70,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring di *Un sabato di lavoro* avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

**Psychometric Research Unit, The Hatfield Polytechnic**
Versione italiana: Giunti Psychometrics

# GMA

## Graduate and Managerial Assessment – Forma A




## Per la valutazione di abilità elevate e potenzialità manageriali

Il GMA è stato concepito per la ricerca, la selezione e la valutazione di **personale laureato**, per identificare il potenziale dei **manager** nelle capacità direttive e nei percorsi di avanzamento di carriera, aggiornamento o formazione.

### STRUTTURA

Il GMA è una batteria articolata in **3 test**.

- **Verbale**: è costituito da una serie di brani che i candidati devono analizzare per valutare quattro asserzioni che hanno a che fare con l'informazione o il contenuto di ogni brano. Tali asserzioni devono essere valutate globalmente secondo criteri di natura logica per decidere se tutte le affermazioni sono, ad esempio, vere, false o non è possibile prendere una decisione a riguardo.
- **Numerico**: misura la capacità di comprendere, analizzare e ragionare su informazioni a carattere numerico riguardanti calcolo di profitti, perdite, investimenti, costi di produzione, vendite, contabilità e cambio di valuta. La specificità dei problemi presentati e l'abilità richiesta di ragionare in ipotetiche situazioni complesse rendono questo test molto utile nella selezione di laureati per le aree finanziarie ed economiche.
- **Astratto**: valuta l'abilità del candidato di pensare in maniera flessibile, di individuare un ordine da un caos apparente e di focalizzare l'attenzione sui dettagli rilevanti. Si presta molto bene nella selezione di ruoli lavorativi in cui si richiede flessibilità, capacità di *insight* e propensione nello sviluppo di nuovi sistemi, innovazioni e cambiamenti.

### CARATTERISTICHE CHIAVE

- Rileva con precisione le abilità che sono importanti nella maggioranza delle professioni e master che richiedono una **formazione di livello universitario**.
- Presenza di criteri specifici per controllare l'effetto negativo di variabili esterne che possono inficiare la formulazione del profilo.

### È UTILE PER

- Effettuare **screening di selezione** e **valutazione del potenziale**.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Manager e laureati |
| Pubblicazione | 1996, 2017 |
| Somministrazione | 30' per ciascun fattore Individuale e collettiva |
| Numero di item | Numerico: 33, Verbale: 60, Astratto: 115 |
| Campione italiano | Numerico: 1445 laureati in selezione, Verbale: 1692 laureati in selezione, Astratto: 1690 laureati in selezione (1995-2005) |
| Lingue disponibili | Italiano, inglese (solo test Numerico) |
| Qualifica richiesta | A2 |

### MATERIALE

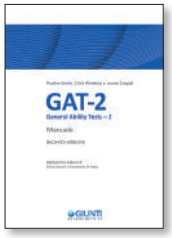
| | | |
|---|---|---|
| | **Verbale** | |
| 91549U | **10** Fascicoli Forma A | **€ 500,00** |
| 91551R | **25** Fogli di risposta Forma A | **€ 50,00 + IVA** |
| 95025U | **1** Somministrazione e profilo attitudinale* | **€ 28,00 + IVA** |
| | **Numerico** | |
| 91546R | **10** Fascicoli Forma A | **€ 170,00** |
| 91548K | **25** Fogli di risposta Forma A | **€ 50,00 + IVA** |
| 95024T | **1** Somministrazione e profilo attitudinale* | **€ 28,00 + IVA** |
| | **Astratto** | |
| 91552E | **10** Fascicoli Forma A | **€ 170,00** |
| 91554G | **25** Fogli di risposta Forma A | **€ 50,00 + IVA** |
| 95023S | **1** Somministrazione e profilo attitudinale* | **€ 28,00 + IVA** |
| 95046R | **1** Manuale di istruzioni (terza edizione) | **€ 50,00** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

* La somministrazione del GMA può essere effettuata anche online su www.giuntitesting.com. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **profilo attitudinale**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

**Pauline Smith, Chris Whetton e Louise Caspall**
Versione italiana: Silvia Clarotti e Annamaria Di Fabio



# GAT-2

## General Ability Tests – 2

### La nuova edizione della batteria attitudinale GAT

Questa nuova versione del GAT, oltre alla revisione dei quattro test originali – **Verbale**, **Astratto**, **Numerico** e **Spaziale** – di cui conserva un certo numero di item, ne aggiunge un quinto, il test **Meccanico**. Il GAT-2 permette di evidenziare, per fini di orientamento professionale o selezione, i **candidati** caratterizzati da **maggiori abilità logiche** e capaci sia di **imparare rapidamente** e con facilità sia di **adattarsi velocemente** a situazioni o esigenze di lavoro nuove.

## STRUTTURA

Il GAT-2 è composto da **5 scale**.

- **Test Verbale**: è composto da una serie di analogie verbali che coinvolgono tutti i processi mentali di ragionamento induttivo e classificazione. Il candidato deve comprendere, ad esempio, la logica che lega un'ipotetica coppia di parole ad un'altra.
- **Test Numerico**: comprende una serie di domande che richiedono l'abilità di ragionare sulle relazioni fra numeri. Sono proposte delle situazioni in cui, ad esempio, un gruppo di numeri si trova all'interno di una griglia, ma uno o due numeri mancano. Il candidato deve decidere qual è il numero mancante tra una serie di alternative.
- **Test Astratto**: si basa sulla relazione tra figure e presenta alcune serie di problemi figurali che richiedono al candidato di percepire la connessione tra immagini astratte senza l'uso del linguaggio.
- **Test Spaziale**: misura l'abilità di manipolare stimoli complessi e richiede al candidato di immaginare a cosa rassomiglierebbe una figura piana se fosse ritagliata e piegata in modo da formare una figura solida.
- **Test Meccanico**: verifica la capacità di comprendere alcuni principi meccanici e la loro applicazione in dispositivi quali leve, ruote dentate e strutture semplici.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Adatto a essere somministrato sia a **giovanissimi** che abbiano appena terminato gli studi che a **persone più mature**.
- Presenta item di **comprensione intuitiva**, **immediata** e di **rapida somministrazione**.
- Somministrazione anche in ambiti molto specifici, come le **industrie tecniche o metalmeccaniche**.

## È UTILE PER

- Misurare le abilità di ragionamento di un candidato anche nei **grandi processi di selezione**.
- Ottenere un profilo esaustivo individuale utile in ambiti quali la **formazione**, l'**orientamento** e il **counseling**.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Astratto, Numerico, Spaziale e Verbale: adulti con diploma di maturità<br>Meccanico: adulti in contesto di selezione |
| Pubblicazione | 2007, 2017 |
| Somministrazione | Verbale: 15'<br>Astratto, Numerico,<br>Spaziale e Meccanico: 20'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | Verbale/Astratto/Numerico e Meccanico: 36<br>Spaziale: 80 |
| Campione italiano | 2040 (Verbale), 2180 (Astratto), 2032 (Numerico), 1934 (Spaziale), 2031 (Meccanico) studenti degli ultimi due anni di vari tipi di scuola secondaria di II grado in Toscana e adulti in situazione di selezione/valutazione (2006-2007) |
| Qualifica richiesta | A2 |

## MATERIALE

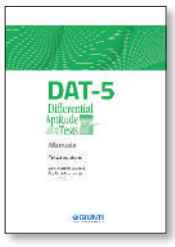
| | | |
|---|---|---|
| | **Verbale** | |
| 93676P | **10** Fascicoli | € 150,00 |
| 94884X | **25** Fogli di risposta | € 50,00 + IVA |
| 95022R | **1** Somministrazione e profilo attitudinale* | € 28,00 + IVA |
| | **Astratto** | |
| 93677Q | **10** Fascicoli | € 150,00 |
| 94883W | **25** Fogli di risposta | € 50,00 + IVA |
| 95020P | **1** Somministrazione e profilo attitudinale* | € 28,00 + IVA |
| | **Numerico** | |
| 93678R | **10** Fascicoli | € 150,00 |
| 94885Y | **25** Fogli di risposta | € 50,00 + IVA |
| 95021Q | **1** Somministrazione e profilo attitudinale* | € 28,00 + IVA |
| | **Spaziale** | |
| 93679S | **10** Fascicoli | € 150,00 |
| 94886Z | **25** Fogli di risposta | € 50,00 + IVA |
| 95068P | **1** Somministrazione e profilo attitudinale* | € 28,00 + IVA |
| | **Meccanico** | |
| 93680T | **10** Fascicoli | € 150,00 |
| 94887A | **25** Fogli di risposta | € 50,00 + IVA |
| 95067N | **1** Somministrazione e profilo attitudinale* | € 28,00 + IVA |
| 95385U | **1** Manuale di istruzioni (seconda edizione) | € 65,00 |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

* La somministrazione del GAT-2 può essere effettuata anche online su www.giuntitesting.com. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **profilo attitudinale**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

George K. Bennett, Harold G. Seashore e Alexander G. Wesman
Versione italiana: Giunti Psychometrics




# DAT-5

## Differential Aptitude Tests – 5ª edizione

### La più nota fra le batterie attitudinali, composta da 7 test specifici

La batteria DAT-5 misura la capacità di apprendimento, o di riuscita, in una serie di aree diverse quali il ragionamento meccanico, il ragionamento verbale, il ragionamento numerico ed i rapporti spaziali. Il DAT-5 è una batteria attitudinale, ovvero rileva la capacità di apprendere sulla base di appropriati stimoli e *input* ambientali. L'edizione qui presentata è l'ultima e la più aggiornata della celebre batteria messa a punto a partire dal 1962 nell'adattamento italiano e periodicamente rinnovata nei contenuti e nei dati normativi. Rispetto alle versioni precedenti, lo strumento presenta diversi aspetti di innovazione:

- due livelli di difficoltà adattati al livello di scolarità: un **Livello 1** per soggetti con scolarità pari ai primi due anni della scuola secondaria di II grado, e un **Livello 2** per scolarizzazione medio-alta;
- inserimento di molti **item nuovi**;
- modalità di **somministrazione più breve**;
- riferimento a **norme specifiche** che riflettono diversi gruppi di età e scolarizzazione.

## STRUTTURA

Il DAT-5 è composto da **7 test**.

- **Ragionamento Meccanico**: misura l'abilità di comprendere i principi meccanici di macchinari e attrezzature. Ogni item consiste di un'immagine di un congegno meccanico e di una domanda formulata in termini semplici. Adatto ad essere impiegato in professioni che richiedono buone abilità meccaniche, come quelle del carpentiere, del tecnico e dell'operatore alle macchine.
- **Velocità e Precisione**: misura l'abilità di porre a confronto e siglare con rapidità e precisione liste presentate in forma scritta. L'enfasi degli item è posta sulla velocità di esecuzione. Può predire la riuscita in compiti di ufficio quali archiviazione e siglature e in lavori che richiedono di trattare dati tecnici e scientifici.
- **Ragionamento Astratto**: rileva in che misura i soggetti sono capaci di ragionare con figure o disegni geometrici ed è una misura non verbale dell'abilità di ragionamento. È spesso determinante nei corsi e/o professioni in ambito matematico, informatico e ingegneristico.
- **Ragionamento Numerico**: misura l'abilità di svolgere compiti di ragionamento matematico. Per garantire che sia rilevata l'abilità di ragionamento piuttosto che quella di calcolo, la capacità di calcolo richiesta dai problemi è inferiore a quella prevista dal livello di scolarizzazione. Può essere utile per predire la riuscita in molti ambiti professionali, incluso quelli commerciali, giuridici, educativi, giornalistici e scientifici.
- **Ragionamento Verbale**: è composto da analogie tra coppie di parole poste in relazione tra loro ed è centrato sull'abilità inferenziale. È importante in ambiti professionali quali quelli educativi, giuridici e scientifici.
- **Rapporti Spaziali:** valuta l'abilità di visualizzare un oggetto tridimensionale a partire dalla rotazione di una configurazione a due dimensioni. Tra gli ambiti professionali che richiedono una buona capacità di rotazione spaziale rientrano la progettazione, l'architettura, il *design* e l'odontoiatria.
- **Uso del Linguaggio**: misura l'abilità di rilevare errori di grammatica, punteggiatura e sintassi. Un buon livello di capacità linguistiche è necessario per svolgere la maggior parte dei lavori che richiedono un titolo di istruzione superiore.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Livello 1: soggetti a media scolarizzazione (biennio scuola secondaria di II grado)<br>Livello 2: soggetti a medio-alta scolarizzazione (ultimi 2 anni scuola secondaria di II grado) |
| Pubblicazione | Livello 1: 1999<br>Livello 2: 1998 |
| Somministrazione | Ragionamento Verbale/Astratto/Meccanico<br>Rapporti Spaziali: 25'<br>Ragionamento Numerico: 30'<br>Uso del Linguaggio: 15'<br>Velocità e Precisione: 3'+3' (inserimento manuale)<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | Ragionamento Verbale/<br>Numerico/Astratto/Uso del linguaggio: 40<br>Rapporti Spaziali: 50<br>Ragionamento Meccanico: 60<br>Velocità e Precisione: 100 + 100 di prova |
| Campione italiano | Livello 1: per ciascun test ca. 800 soggetti di ambo i sessi del biennio di scuole secondarie di II grado<br>Livello 2: per ciascun test ca. 750 soggetti di ambo i sessi delle ultime 2 classi di scuole secondarie di II grado<br>(1997-1998) |
| Qualifica richiesta | A2 |

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Possibilità di somministrazioni indipendenti e in fasi successive.
- Adatto anche a ruoli professionali specifici.
- Attenzione verso eventuali distorsioni e stereotipie.

## È UTILE PER

- Misurare le abilità di ragionamento di un candidato nei **processi di selezione del personale**. Il DAT-5 consente di prendere in esame le esigenze chiave delle aziende per l'analisi delle posizioni lavorative.
- Ottenere un profilo esaustivo individuale utile in ambiti quali la **formazione**, l'**orientamento** e il **counseling**.

## MATERIALE

| LIVELLO 1 | | | LIVELLO 2 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Ragionamento Meccanico** | | | **Ragionamento Meccanico** | |
| 92172D | **25** Fascicoli | € 175,00 | 91852H | **25** Fascicoli | € 175,00 |
| 92173E | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA | 91853J | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA |
| 95015J | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA | 95495J | **1** Somministrazione e report grafico* | € 28,00 + IVA |
| | **Velocità e Precisione** | | | **Velocità e Precisione** | |
| 92175G | **25** Fascicoli | € 175,00 | 91855L | **25** Fascicoli | € 175,00 |
| 92176H | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA | 91856M | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA |
| | **1** Scoring e profilo grafico* | € 28,00 + IVA | 95644P | **1** Scoring e profilo grafico* | € 28,00 + IVA |
| | **Ragionamento Astratto** | | | **Ragionamento Astratto** | |
| 92178K | **25** Fascicoli | € 175,00 | 91858P | **25** Fascicoli | € 175,00 |
| 92179L | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA | 91859Q | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA |
| 95087J | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA | 95014H | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA |
| | **Ragionamento Numerico** | | | **Ragionamento Numerico** | |
| 92181M | **25** Fascicoli | € 175,00 | 91861S | **25** Fascicoli | € 175,00 |
| 92182M | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA | 91862T | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA |
| 95496K | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA | 95016K | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA |
| | **Ragionamento Verbale** | | | **Ragionamento Verbale** | |
| 92184R | **25** Fascicoli | € 175,00 | 91864V | **25** Fascicoli | € 175,00 |
| 92185S | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA | 91865W | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA |
| 95018M | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA | 95090M | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA |
| | **Rapporti Spaziali** | | | **Rapporti Spaziali** | |
| 92187U | **25** Fascicoli | € 175,00 | 91868A | **25** Fascicoli | € 175,00 |
| 92188V | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA | 91869B | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA |
| 95373G | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA | 95088K | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA |
| | **Uso del Linguaggio** | | | **Uso del Linguaggio** | |
| 92190Y | **25** Fascicoli | € 175,00 | 91875H | **25** Fascicoli | € 175,00 |
| 92191Z | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA | 91876J | **100** Fogli di risposta | € 200,00 + IVA |
| 95643N | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA | 95089L | **1** Somministrazione e profilo grafico* | € 28,00 + IVA |
| 95561C | **1** Manuale DAT-5 livelli 1/2 (nuova edizione) | | | | € 50,00 |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

* La somministrazione di DAT-5 può essere effettuata anche online su www.giuntitesting.com tranne per il test Velocità e Precisione, per il quale la somministrazione avviene esclusivamente in modalità carta e matita. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **profilo grafico**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

**Nicolas Seisdedos Cubero**
Versione italiana: Silvia Clarotti, Annamaria Di Fabio e Marco Mariani




# CLAVES

## Valutazione di abilità intellettive superiori

### Per valutare capacità di ragionamento deduttivo e flessibilità cognitiva

Il CLAVES è un test di valutazione di abilità intellettive superiori.
Attraverso un compito di **ragionamento deduttivo**, il soggetto può trovare la soluzione in una o più fasi, in funzione delle proprie abilità intellettive e di quanto riesca a focalizzare il problema. Tale capacità è nota come **intelligenza fluida**, e a essa, secondo la letteratura esistente, contribuiscono attenzione, concentrazione e memoria di lavoro.
Pertanto l'insieme di attitudini richiesto è piuttosto complesso, poiché il soggetto ha bisogno di chiamare in causa varie **attitudini primarie** o anche di mettere in esercizio attitudini più generali.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adolescenti e adulti |
| Pubblicazione | 2005, 2016 |
| Somministrazione | 30'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 35 |
| Campione italiano | 3791 soggetti, di cui 51,7% uomini e 48,3% donne (studenti e adulti in situazione di selezione) (2016) |
| Qualifica richiesta | A2 |

### STRUTTURA

È composto da **35 esercizi**: nei primi 14 sono state utilizzate parole di senso compiuto di 5 lettere e nei restanti 21 parole di 7. Immediatamente sotto le parole, ma presentati in modo casuale, si trovano gli insiemi di simboli derivati dall'utilizzo di una chiave sconosciuta che cambia continuamente nel passare da un esercizio all'altro. La prova è a tempo limitato (30 minuti).

### È UTILE PER

Realizzare interventi di **selezione del personale**.
Valutare il potenziale in fase di **avanzamento di carriera**.

### MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 95001U | **1** Manuale di istruzioni (nuova edizione) | **€ 45,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94569U | **1** Somministrazione e profilo attitudinale | **€ 28,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del CLAVES avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il profilo attitudinale.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

---

**Cecil R. Reynolds**
Adattamento italiano: Claudio Barbaranelli




# TOGRA Novità

## Test of General Reasoning Ability

### Un nuovo strumento per la valutazione delle abilità di ragionamento e di problem solving

Il TOGRA misura in maniera rapida le capacità di ragionamento (verbale, logico, quantitativo) e di problem solving mediante compiti di natura induttiva e deduttiva, restituendo un **Indice di ragionamento generale** (GRI; General Reasoning Index). Il test, di cui sono disponibili due forme alternative equivalenti (Blu e Verde), può essere somministrato a gruppi di qualsiasi numerosità o a singoli individui sia tradizionalmente, con l'utilizzo di carta e matita, sia online.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Soggetti di età compresa tra i 18 e i 70 anni |
| Pubblicazione | 2019 |
| Somministrazione | 16 minuti ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 60 |
| Campione italiano | 420 soggetti (maschi 210, femmine 210) |
| Qualifica richiesta | A2 |

### STRUTTURA

Il TOGRA è costituito da 60 item con cinque possibili alternative di risposta (1 corretta e 4 scorrette). Gli item sono sia di natura visiva (immagini) sia di natura logico/verbale. Restituisce un punteggio finale unico di abilità generale di ragionamento. La prova prevede un tempo massimo di risoluzione di 16 minuti, dopo di che il soggetto non può più apportare modifiche.

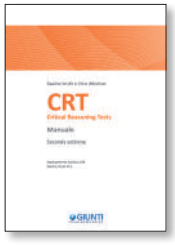
### É UTILE PER

- **Identificare** i talenti
- **Selezionare** e **valutare** personale manageriale
- **Selezionare** candidati **ufficiali** di **pubblica sicurezza**
- Supportare **processi di selezione** per percorsi di eccellenza

### MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 95371E | **1** Manuale di istruzioni | **€ 50,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 95730D | **1** it togra f. verde rapporto grafico | **€ 28,00 + IVA** |
| 95731E | **1** it togra f. blu rapporto grafico | **€ 28,00 + IVA** |

**Pauline Smith e Chris Whetton**
Versione italiana: Giunti Psychometrics




# CRT

## Critical Reasoning Tests

### La valutazione del ragionamento critico

I *Critical Reasoning Tests* (CRT) sono strumenti ideali per la selezione di candidati che andranno a ricoprire funzioni manageriali di medio o alto livello. Questi test accertano il possesso delle capacità cognitive indispensabili per la riuscita in un ruolo manageriale e si prestano ad essere usati sia con persone che abbiano appena terminato gli studi sia con persone attualmente occupate in posizioni non dirigenziali.

## STRUTTURA

I CRT sono composti da **2 strumenti** di valutazione.

- **Test Verbale**: si compone di tre sezioni che accertano se, e in che modo, si è in grado di far fronte ad esempi di situazioni aziendali reali. Viene chiesto al candidato di desumere informazioni da un documento, valutare l'impatto di nuove informazioni su eventuali convinzioni pregresse e decidere, sulla base della descrizione di uno scenario, la veridicità di alcune affermazioni presentate.
- **Test numerico**: valuta la capacità di comprendere e interpretare informazioni numeriche presentate in una varietà di prospetti grafico-numerici verosimili; ciò richiede l'abilità di estrapolare da un insieme solo i dati realmente pertinenti e rilevanti per giungere alla conclusione corretta.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Accertano quelle **capacità cognitive** considerate prerequisiti per occupare posizioni di livello dirigenziale medio-alto.
- Presentano **item fortemente contestualizzati** in situazioni aziendali in cui un manager viene comunemente a trovarsi.

## È UTILE PER

- **Selezionare profili manageriali** indipendentemente dalla specificità dell'impresa o dell'organizzazione.
- Valutare il **potenziale cognitivo**.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Soggetti con un livello di istruzione minimo di scuola secondaria di II grado |
| Pubblicazione | 2003, 2017 |
| Somministrazione | Verbale: 35' ca.<br>Numerico: 35' ca.<br>Velocità e Precisione: (inserimento manuale)<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | Verbale: 56<br>Numerico: 30 |
| Campione italiano | Verbale: 327 adulti in situazione di selezione (2002-2003)<br>Numerico: 325 adulti in situazione di selezione (2002-2003) |
| Qualifica richiesta | A2 |

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 95383S | **1** Manuale di istruzioni (nuova edizione) | **€ 65,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 95382R | **1** Somministrazione e rapporto grafico CRT-V – (Verbale) | **€ 25,00 + IVA** |
| 95058D | **1** Somministrazione e rapporto grafico CRT-N (Numerico) | **€ 25,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

Lo scoring del CRT-V (Verbale) avviene online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **profilo grafico**. La somministrazione e lo scoring del CRT-N (Numerico) sono effettuati online su www.giuntitesting.com. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **profilo grafico**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Carolina Gamini



# EAT

## English Assessment Test

### Uno strumento per valutare e determinare il livello di conoscenza della lingua inglese

L'*English Assessment Test* fornisce un livello delle conoscenze linguistiche di inglese conformemente al Common European Framework (CEFR) o Quadro Comune Europeo di Riferimento (QCER), un sistema che permette di individuare le abilità e la conoscenza di chi studia una lingua europea come lingua straniera, riconosciuto come riferimento primo nel mondo.
In questo test il livello di inglese viene valutato attraverso una serie di domande scritte con risposte a scelta multipla. Per ogni livello ci sono domande sull'uso generale della lingua (grammatica, strutture, lessico) e domande di comprensione di un testo scritto (lettura). Il grado di abilità si identifica con le lettere A, B e C.

| A1 | A2 |
|---|---|
| Riesce a capire i nomi e le persone che gli sono familiari e frasi molto semplici, ad esempio quelle di annunci, cartelloni, cataloghi. | Riesce a leggere testi molto brevi e semplici e a trovare informazioni specifiche e prevedibili in materiale di uso quotidiano, quali pubblicità, programmi, menù e orari. Riesce a capire lettere personali semplici e brevi. |
| **B1** | **B2** |
| Riesce a capire testi scritti di uso corrente legati alla sfera quotidiana o al lavoro. Riesce a capire la descrizione di avvenimenti, di sentimenti e di desideri contenuta in lettere personali. | Riesce a leggere articoli e relazioni su questioni d'attualità in cui l'autore prende posizione ed esprime un punto di vista determinato. Riesce a comprendere un testo narrativo contemporaneo. |
| **C1** | **C2** |
| Riesce a capire testi letterari e informativi lunghi e complessi e sa apprezzare le differenze di stile. Riesce a capire articoli specialistici e istruzioni tecniche piuttosto lunghe, anche quando non appartengono al suo settore. | Riesce a capire con facilità praticamente tutte le forme di lingua scritta inclusi i testi teorici, strutturalmente o linguisticamente complessi, quali manuali, articoli specialistici e opere letterarie. |

## STRUTTURA

L'EAT suddivide le competenze linguistiche in **3 livelli** principali: **Livello base** (A) – **Livello autonomo** (B) – **Livello di padronanza** (C), ognuno dei quali è scindibile in sottogruppi (A1, A2, B1, B2, C1, C2). Data l'ampiezza, il livello intermedio (B) è stato ulteriormente suddiviso in altri due sottogruppi (B1:1, B1:2, B2:1, B2:2). Questo ha una duplice funzionalità: da un lato offre la possibilità agli utenti borderline di potere rientrare nella fascia intermedia, e dall'altro permette di valutare con maggiore precisione la collocazione del fruitore all'interno di un livello altrimenti troppo generico.
La tabella identifica per ciascun livello il grado di conoscenza della lingua inglese.

## MATERIALE

| | giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online | |
|---|---|---|
| 94575A | **1** Somministrazione e report standard | **€ 11,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring dell'EAT avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report standard**.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adolescenti e adulti |
| Pubblicazione | 2012 |
| Somministrazione | 50'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 50 |
| Lingue disponibili | Italiano, portoghese brasiliano, spagnolo, portoghese |
| Qualifica richiesta | A1 |

| **Livello base** | |
|---|---|
| **Livello base A1** | **Livello elementare A2** |
| Comprende e usa espressioni di uso quotidiano e frasi basilari tese a soddisfare bisogni di tipo concreto. Sa presentare se stesso/a e gli altri ed è in grado di fare domande e rispondere su particolari personali come dove abita, le persone che conosce e le cose che possiede. Interagisce in modo semplice, purché l'altra persona parli lentamente e chiaramente e sia disposta a collaborare. | Comunica in attività semplici e di abitudine che richiedono un semplice scambio di informazioni su argomenti familiari e comuni. Sa descrivere in termini semplici aspetti della sua vita, dell'ambiente circostante; sa esprimere bisogni immediati. |
| **Livello autonomo** | |
| **Livello pre-intermedio B1** | **Livello intermedio B2** |
| Comprende i punti chiave di argomenti familiari che riguardano la scuola, il tempo libero, ecc. Sa muoversi con disinvoltura in situazioni che possono verificarsi mentre viaggia nel paese di cui parla la lingua. È in grado di produrre un testo semplice relativo ad argomenti che siano familiari o di interesse personale. È in grado di esprimere esperienze e avvenimenti, sogni, speranze e ambizioni e di spiegare brevemente le ragioni delle sue opinioni e dei suoi progetti. | Comprende le idee principali di testi complessi su argomenti sia concreti che astratti, comprese le discussioni tecniche sul suo campo di specializzazione. È in grado di interagire con una certa scioltezza e spontaneità che rendono possibile una interazione naturale con i parlanti nativi senza sforzo per l'interlocutore. Sa produrre un testo chiaro e dettagliato su un'ampia gamma di temi e spiegare un punto di vista su un argomento fornendo i pro e i contro delle varie opzioni. |
| **Livello di padronanza** | |
| **Livello dell'efficenza C1** | **Livello di padronanza pieno C2** |
| Comprende un'ampia gamma di testi complessi e lunghi e ne sa riconoscere il significato implicito. Si esprime con scioltezza e naturalezza. Usa la lingua in modo flessibile ed efficace per scopi sociali, professionali e accademici. Riesce a produrre testi chiari, ben costruiti, dettagliati su argomenti complessi, mostrando un sicuro controllo della struttura testuale, dei connettori e degli elementi di coesione. | Comprende con facilità praticamente tutto ciò che sente e legge. Sa riassumere informazioni provenienti da diverse fonti sia parlate che scritte, ristrutturando gli argomenti in una presentazione coerente. Sa esprimersi spontaneamente, in modo molto scorrevole e preciso, individuando le più sottili sfumature di significato in situazioni complesse. |

Carolina Gamini

# EAT-S
## Short English Placement Test




Lo *Short English Placement Test* consente la valutazione rapida delle conoscenze linguistiche di inglese attraverso una serie di domande scritte con risposta a scelta multipla. Il test restituisce un livello conformemente al Common European Framework (CEFR) o Quadro Comune Europeo di Riferimento (QCER), un sistema che permette di individuare le abilità e la conoscenza di chi studia una lingua europea come lingua straniera, riconosciuto come riferimento primo nel mondo.
I criteri del CEFR suddividono le competenze linguistiche in tre livelli principali: Livello base (A) – Livello autonomo (B) – Livello di Padronanza (C), ognuno dei quali è scindibile in sottogruppi (A1, A2, B1, B2, C1, C2).

| A1 | A2 |
|---|---|
| Riesce a capire i nomi e le persone che gli sono familiari e frasi molto semplici, ad esempio quelle di annunci, cartelloni, cataloghi. | Riesce a leggere testi molto brevi e semplici e a trovare informazioni specifiche e prevedibili in materiale di uso quotidiano, quali pubblicità, programmi, menù e orari. Riesce a capire lettere personali semplici e brevi. |
| **B1** | **B2** |
| Riesce a capire testi scritti di uso corrente legati alla sfera quotidiana o al lavoro. Riesce a capire la descrizione di avvenimenti, di sentimenti e di desideri contenuta in lettere personali. | Riesce a leggere articoli e relazioni su questioni d'attualità in cui l'autore prende posizione ed esprime un punto di vista determinato. Riesce a comprendere un testo narrativo contemporaneo. |
| **C1** | **C2** |
| Riesce a capire testi letterari e informativi lunghi e complessi e sa apprezzare le differenze di stile. Riesce a capire articoli specialistici e istruzioni tecniche piuttosto lunghe, anche quando non appartengono al suo settore. | Riesce a capire con facilità praticamente tutte le forme di lingua scritta inclusi i testi teorici, strutturalmente o linguisticamente complessi, quali manuali, articoli specialistici e opere letterarie. |

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adolescenti e adulti |
| Somministrazione | 15'<br>Individuale |
| Numero di item | 40 |
| Lingue disponibili | Italiano |
| Qualifica richiesta | A1 |

## MATERIALE

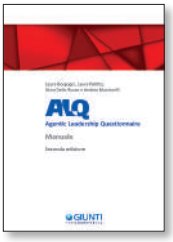
**giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online**

| | |
|---|---|
| **1** Somministrazione e report standard | **€ 15,00** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring dell'EAT-S avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report standard**.

Laura Borgogni, Laura Petitta, Silvia Dello Russo e Andrea Mastrorilli



# ALQ

## Agentic Leadership Questionnaire

### Uno strumento innovativo per valutare lo stile di leadership

L'*Agentic Leadership Questionnaire* (ALQ) propone un profilo articolato dello stile personale di leadership e dei suoi elementi distintivi. Si basa sul costrutto di *human agency*, che fa riferimento all'"agenticità" dell'uomo, alla sua capacità di "far accadere le cose", di influenzare attivamente l'ambiente che lo circonda e di contribuire a causare ciò che avviene: da qui il profilo dell'*agentic leader*.

## STRUTTURA

Il questionario indaga **tre domini dell'attività gestionale**, cui si aggiunge una scala di *Desiderabilità sociale* (*DeS*) per misurare la tendenza della persona a fornire risposte falsate in positivo o in negativo.

- **Gestione delle attività (GA)**: riguarda i comportamenti del leader relativi alla gestione delle attività, delle risorse materiali e del tempo. In questa dimensione l'ALQ distingue comportamenti di *Manutenzione* (*GAm*), cioè basati sul mantenimento dello status quo, e di *Sviluppo* (*GAs*), ovvero orientati all'innovazione.
- **Gestione dei collaboratori (GC)**: comprende i modi di agire diretti alla supervisione, alla motivazione e al coaching dei collaboratori. Anche in questa dimensione si distinguono comportamenti di *Manutenzione* (*GCm*), cioè rivolti a coordinare il lavoro corrente del team, e di *Sviluppo* (*GCs*), ossia più legati alla crescita e al raggiungimento di obiettivi.
- **Gestione di sé (GS)**: dominio chiave nella rilevazione dell'*agentic leader*, concerne i comportamenti relativi alla gestione delle proprie capacità e del proprio modo di essere leader, in relazione a come la persona gestisce lo stress, a cosa ritiene stimolante, al rispetto dei principi etici e alla tensione al continuo miglioramento. In essa l'ALQ distingue quattro sottodimensioni: *Autoregolazione* (*GSa*), *Passione* (*GSp*), *Etica* (*GSe*), *Self-enhancement* (*GSs*).

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Focalizzazione sui **tratti di human agency**.
- Tre scale per la **misura dello stile personale di leadership**.
- **Esteso rapporto interpretativo computerizzato**.
- Multilingua.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Persone in ambito organizzativo che coordinano altre persone |
| Pubblicazione | 2009, 2016 |
| Somministrazione | 15' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 75 |
| Campione normativo | 866 soggetti appartenenti a diversi contesti lavorativi (anno 2017), di cui 516 in condizione neutra (336 maschi, 180 femmine) e 350 in condizione competitiva (223 maschi, 127 femmine) |
| Lingue disponibili | Italiano, albanese, portoghese brasiliano, spagnolo cileno, inglese, croato, russo, cinese, bulgaro |
| Qualifica richiesta | A2 |

## È UTILE PER

- **Rilevare**, all'interno delle organizzazioni, le **caratteristiche del leader**, sia per la gestione delle persone che per il cambiamento organizzativo.
- **Consentire**, nei programmi di valutazione del potenziale, una **ricognizione approfondita** e articolata dei **comportamenti** di **leadership**.

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 95002V | **1** Manuale di istruzioni (nuova edizione) | **€ 65,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94533F | **1** Somministrazione e report interpretativo | **€ 80,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring dell'ALQ avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Simone Bellini e Andrea Lattanzi

# SPT

## Sales Potential Test

### Per la rilevazione del potenziale in ambito commerciale




Il Sales Potential Test (SPT) rileva la predisposizione a ricoprire con successo ruoli nell'area vendite. Il test indaga tratti di personalità, orientamenti motivazionali e processi cognitivi e restituisce un indice complessivo (Sales Potential Index) in grado di determinare il raggiungimento di prestazioni di eccellenza in ambito commerciale.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adulti (16-70 anni) con o senza esperienza di lavoro |
| Pubblicazione | 2016 |
| Somministrazione | 15'-20'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 77 |
| Campione italiano | 418 soggetti con esperienza nella vendita (44% femmine e 56% maschi), età media 38 anni (2016) |
| Lingue disponibili | Italiano, albanese, portoghese brasiliano, inglese, spagnolo, croato, polacco |
| Qualifica richiesta | A2 |

## STRUTTURA

Il questionario si compone di 77 item articolati in 7 fattori.

- L'**Estroversione** misura la tendenza a ricercare relazioni interpersonali, la propensione a interagire attivamente, aprendosi agli altri senza il timore di esprimere i propri pensieri e sentimenti.
- La **Coscienziosità** misura la predisposizione a lavorare con accuratezza e sistematicità, prestando attenzione alla pianificazione e al monitoraggio delle attività e definendo opportunamente le priorità e il metodo da seguire nello svolgimento dei propri compiti.
- La **Stabilità Emotiva** misura la capacità di gestire in maniera funzionale le proprie reazioni anche in situazioni emotivamente stressanti, mantenendo il controllo di sé ed evitando di agire d'impulso.
- L'**Orientamento al Risultato** misura la spinta motivazionale ad affrontare le sfide e a perseguire obiettivi sempre più impegnativi. Il desiderio di mettersi alla prova e di utilizzare tutte le proprie potenzialità per raggiungere alti standard di risultato.
- L'**Orientamento allo Status** misura una componente estrinseca della motivazione, indaga l'interesse per il guadagno economico e la possibilità di ricoprire posizioni di prestigio nell'ambito del proprio lavoro.
- Il **Locus of Control Interno** valuta la tendenza ad attribuire le cause degli eventi a se stessi e al proprio agire piuttosto che ad agenti esterni quali il caso e la fortuna.
- L'**Autoefficacia** misura l'atteggiamento verso se stessi e il modo in cui il soggetto affronta le situazioni, la percezione di disporre delle risorse necessarie per superare le difficoltà e di essere capace di focalizzare la propria attenzione sugli aspetti positivi.

Ai 7 fattori si aggiungono un macro-fattore (**Sales Potential Index**) e una scala di controllo (**Impressione Positiva**)

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- **Valutazione chiara e puntuale del potenziale** dei soggetti in **area commerciale**.
- Possibilità di individuare un **profilo ideale personalizzato** con il quale confrontare il candidato.
- Scoring automatizzato e generazione report interpretativo su piattaforma Giunti Testing.

## È UTILE PER

- Individuare **punti di forza** e **aspetti critici** in fase di **orientamento** o **selezione** di profili commerciali.
- Definire e programmare **percorsi di intervento specifici** per il potenziamento della persona in area sales.
- Valutare l'efficacia di un percorso di formazione volto al potenziamento delle performance in ambito commerciale.

## MATERIALE

| | giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online | |
|---|---|---|
| 95367A | **1** Somministrazione e report interpretativo | **€ 40,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del SPT avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

**Steven Poppleton e Peter Jones**
Versione italiana: Annamaria Di Fabio e Silvia Clarotti

# PASAT 2000

## Poppleton Allen Sales Aptitude Test 2000

### Per la selezione e l'assessment dei venditori




Il PASAT 2000 è pensato per migliorare la selezione e l'assessment di venditori e candidati a posizioni commerciali, attraverso la misura di quelle caratteristiche di personalità che hanno rilevanza diretta per il successo in tali ruoli. Può essere utilizzato qualunque sia l'esperienza del candidato in lavori con mansioni commerciali.

## STRUTTURA

È composto di **8 fattori di base**.

- **Adattamento motivazionale (A)**: riguarda i comportamenti orientati all'obiettivo e con la spinta a ricercare le sfide.
- **Adattamento emotivo (B)**: è la capacità di far fronte efficacemente a situazioni che costituiscono una sfida a livello emotivo e, più in particolare, la capacità di recupero nelle avversità.
- **Adattamento sociale (C)**: è la tendenza a stabilire e a mantenere relazioni efficaci con gli altri.
- **Adattabilità (D)**: è la capacità di accogliere il cambiamento, adattarvisi e, in generale, reagire in modo positivo ad esso.
- **Coscienziosità (E)**: è fare le cose coscienziosamente, pianificare, prestare attenzione ai dettagli e seguire le regole.
- **Stabilità emotiva (F)**: è la capacità di controllare le proprie emozioni.
- **Controllo sociale (G)**: riguarda il desiderio e la capacità di controllare e influenzare gli altri.
- **Fiducia in se stessi (H)**: è mostrare di possedere fiducia nelle proprie capacità in una grande varietà di situazioni.

Dalla combinazione di questi derivano **2 fattori di secondo livello**.

- **Adattamento alla vita lavorativa (L)**: riguarda il modo in cui il soggetto affronta gli eventi, le difficoltà e i cambiamenti che si incontrano sul lavoro.
- **Controllo (M)**: è la tendenza a esercitare un influsso sugli altri, in parte attraverso il controllo delle proprie emozioni.

Tutti i fattori sono riconducibili a un unico fattore generale chiamato: **Atteggiamento positivo (O)**, che valuta l'orientamento generale del candidato a coprire ruoli commerciali. Esiste infine una scala di **Desiderabilità sociale (K)**.

## SOFTWARE

Il programma di somministrazione e elaborazione del PASAT 2000 è online. Esso genera un **report interpretativo** di 10 pagine che, oltre al profilo grafico, fornisce un'indicazione sull'orientamento generale del soggetto al ruolo commerciale e una valutazione dettagliata basata su ognuno dei fattori di base e di secondo livello.

## È UTILE PER

- **Selezionare** figure che andranno a ricoprire **ruoli commerciali**.
- Predisporre **percorsi di sviluppo** rivolti al personale di vendita.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Candidati a posizioni commerciali |
| Pubblicazione | 2006 |
| Somministrazione | 40' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 153 |
| Campione italiano | 4119 soggetti ricoprenti posizioni commerciali (37% in situazione competitiva, 63% in situazione neutra), provenienti da tutta Italia (2014) |
| Lingue disponibili | Italiano, tedesco, inglese, francese, olandese, polacco, bulgaro, ucraino |
| Qualifica richiesta | A2 |

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 93521C | **1** Manuale di istruzioni | € 55,00 |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94603E | **1** Somministrazione e report interpretativo | € 28,00 + IVA |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del PASAT 2000 avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Luisa Fossati e Matteo Ciancaleoni




# CST

## Customer Support Test

### Un test di giudizio situazionale per la valutazione dell'orientamento al cliente

Il CST valuta la presenza di quelle caratteristiche personali che contribuiscono alla soddisfazione delle esigenze dei clienti (più o meno dichiarate) e che si declinano nell'**approccio comunicativo**, nel **riconoscimento dei bisogni** e nella capacità di porre **attenzione al cliente**.
Il CST è un test di giudizio situazionale, in cui il soggetto deve indicare con quanta probabilità metterebbe in atto determinati comportamenti in diverse situazioni organizzative realistiche che prevedono l'interazione con uno o più clienti.

## STRUTTURA

È articolato in **undici scenari** a cui seguono tre possibili comportamenti, per ciascuno dei quali si chiede al soggetto di esprimere con quanta probabilità metterebbe in atto ciascuno di essi. Gli scenari sono realistici e ambientati in contesti organizzativi differenti. Il CST permette di ottenere punteggi su tre scale principali e su una scala totale.

- **Orientamento al cliente**: rileva l'interesse per le richieste specifiche di ciascun cliente in modo tale da seguirlo con cortesia, attenzione e scrupolosità.
- **Efficacia comunicativa**: valuta l'abilità di trasmettere informazioni ai clienti in modo efficace riuscendo a gestire le proprie emozioni anche nelle situazioni più stressanti.
- **Riconoscimento dei bisogni**: permette di rilevare se la persona sa comprendere i bisogni del cliente e gestirli con scrupolosità mettendo in atto azioni straordinarie per assisterli.
- **Customer care**: è una scala che valuta la capacità di supporto generale e deriva dalle tre scale principali.

## SOFTWARE

Il programma online di somministrazione ed elaborazione del CST permette di generare un **report di sviluppo** che presenta un profilo analitico relativo alle abilità di supporto al cliente. Inoltre, una sezione sui punti di forza e le aree da potenziare permette di avere delle linee guida su come approfondire gli aspetti esaminati e progettare quindi eventuali interventi di sviluppo.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- **Test di giudizio situazionale**.
- Chiede di riconoscere e valutare i comportamenti ritenuti efficaci in diversi contesti organizzativi.

## È UTILE PER

Il CST è uno strumento utile nella **selezione** e, soprattutto, nelle **attività di valutazione e sviluppo delle risorse umane**. Oltre alla valutazione delle caratteristiche legate al supporto al cliente, il CST può essere efficacemente utilizzato per affiancare percorsi di sviluppo complessi come la valutazione della leadership e, addirittura, percorsi di valutazione, analisi e diagnosi della cultura organizzativa.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Adulti con un livello di istruzione minimo di scuola secondaria di II grado |
| Pubblicazione | 2012 |
| Somministrazione | 40' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 33 (3 x 11 scenari) |
| Campione normativo | 6160 soggetti operanti a contatto con clienti in molteplici realtà organizzative di età compresa tra 18 e 62 anni (55,4% femmine e 44,6% maschi) (2018) |
| Lingue disponibili | Italiano, albanese, portoghese brasiliano, spagnolo cileno, inglese, francese, croato, olandese, polacco, ucraino |
| Qualifica richiesta | A2 |

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 94444K | **1** Manuale di istruzioni | € 45,00 |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94663S | **1** Somministrazione e report interpretativo | € 35,00 + IVA |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring del CST avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **report interpretativo**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei per grandi numeri, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Marco Giannini, Linda Pannocchia, Alessio Bonari e Alessio Gori



# WorkSAP

## Work-related Stress Assessment Procedure

**Per l'adempimento degli obblighi d. lgs. 81/08 (in linea con accordo interregionale 25/03/2010 e circolare ministeriale 18/11/2010)**

WorkSAP è una procedura di valutazione delle condizioni di **rischio stress lavoro-correlato** che ottempera alle **esigenze di legge** (d. lgs. 81/08) seguendo le normative aggiornate al 2010 (Guida operativa del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro del 25/03/2010 e la circolare ministeriale del 18/11/2010). Consente di rilevare la condizione del rischio stress lavoro-correlato delle organizzazioni aziendali e fornisce suggerimenti strategici in caso di rischio medio o alto. Il processo di valutazione si articola in **3 fasi**: le prime due fasi riguardano la valutazione degli indici oggettivi (fase 1) e soggettivi (fase 2). La terza fase prevede l'adozione di misure correttive sulla base dei risultati emersi dalle prime due.

### STRUTTURA

WorkSAP è costituita da due distinti inventari: il **Working Stress Check-up (WSC)** composto da **63 item** a risposta dicotomica (Sì/No) e il **Working Stress Inventory (WSI)** composto da **93 item**.

- Il **WSC** effettua un check-up della struttura organizzativa e consente di giungere in modo rapido ed efficace a una prima stima del rischio. È diviso in tre parti: 1) *Parametri di controllo* di cui una parte è di specifica pertinenza del medico competente; 2) *Contesto del lavoro* per la valutazione della funzione e cultura organizzativa, il ruolo nell'ambito dell'organizzazione, l'evoluzione della carriera, l'autonomia decisionale/controllo del lavoro e i rapporti interpersonali sul lavoro; 3) *Contenuto del lavoro* che valuta l'ambiente e le attrezzature di lavoro, la pianificazione dei compiti, il carico/ritmo di lavoro e l'orario lavorativo.
- Il **WSI** valuta gli indicatori soggettivi e fornisce un'analisi dettagliata di quelli che sono i fattori predisponenti al rischio stress lavoro-correlato. È diviso in cinque parti: la *Parte A* indaga gli stessi aspetti della WSC ma dal punto di vista del lavoratore; la *Parte B* è articolata in quattro fattori strettamente connessi al rischio di sviluppare una condizione di distress (rischio di esaurimento psicofisico, percezione di inefficacia lavorativa, difficoltà nei rapporti con i colleghi, atteggiamento cinico); la *Parte C* consta dei fattori *Sintomi psicologici* e *Sintomi somatici*, utili a fornire una stima degli effetti derivanti da una condizione di lavoro stressante; la *Parte D* indaga la predisposizione dei lavoratori a sviluppare alcune patologie stress-lavoro correlate (Tipo A = Iperattivo; Tipo B = Adattato; Tipo C = Predisposizione alla somatizzazione; Tipo D = Cronicamente stressato); la *Parte E* è una scala sul benessere lavorativo che valuta la percezione del lavoratore riguardo al suo stato di benessere.

### CARATTERISTICHE CHIAVE

- **Procedura sviluppata per l'adempimento degli obblighi d. lgs. 81/08**, in linea con gli sviluppi normativi.
- Sviluppato sul campo con la **partecipazione delle aziende e dei lavoratori**.
- **Completezza** della valutazione (indicatori oggettivi + soggettivi).

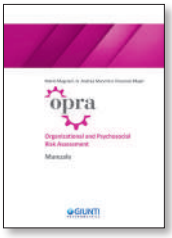
| | |
|---|---|
| Destinatari | Tutte le organizzazioni del settore pubblico e privato |
| Pubblicazione | 2014 |
| Somministrazione | WSC: 10'-15' ca.<br>WSI: 20'-25' ca.<br>WSC: individuale<br>WSI: individuale e collettiva |
| Numero di item | WSC: 63<br>Parte 1: 12<br>Parte 2: 25<br>Parte 3: 26<br>WSI: 97<br>Parte A: 46<br>Parte B: 19<br>Parte C: 15<br>Parte D: 16<br>Parte E: 1 |
| Campione italiano | 1590 soggetti, distribuiti in varie strutture organizzative di varia natura e dimensione operanti su tutto il territorio italiano<br>(2009-2012) |
| Qualifica richiesta | A2 |

### È UTILE PER

- Valutare l'adempimento degli **obblighi d.lgs. 81/08**, in linea con gli sviluppi normativi.
- Rilevare la condizione del **rischio stress lavoro-correlato** delle organizzazioni fornendo i suggerimenti strategici in caso di rischio medio o alto.

WorkSAP è uno strumento di cui si avvalgono i consulenti della Divisione Risorse Umane. I professionisti HR che vogliono utilizzarlo nella loro azienda possono contattare **055 6236501** o **info@giuntipsy.com** per maggiori informazioni.

Mario Magnani, Gaetano Andrea Mancini e Vincenzo Majer



# OPRA

## Organizational and Psychosocial Risk Assessment

### Questionario per l'adempimento degli obblighi d. lgs. 81/08

L'OPRA è un questionario multifattoriale sviluppato per valutare fattori di **rischio psicosociale** e di **condizioni di stress lavoro-correlato** sulla base di aspetti riconosciuti in letteratura come centrali nella definizione di benessere lavorativo. Questo strumento risponde al profondo cambiamento che ha subito il mondo del lavoro, ad oggi estremamente impegnativo sul piano psicologico in termini di adattamento rispetto a processi continui di riorganizzazione, ridimensionamento, flessibilità, prolungamento dell'orario di lavoro giornaliero e logiche di globalizzazione. In questo scenario emergono nuove fonti di rischio trasversali con un impatto forte sulla salute psicofisica del lavoratore.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Tutte le organizzazioni del settore pubblico e privato |
| Pubblicazione | 2009, 2017 |
| Somministrazione | 20'-25' ca.<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 86 |
| Campione italiano | 8529 soggetti, distribuiti in 83 strutture organizzative, settore pubblico e privato, di varia natura e dimensione operanti sul tutto il territorio italiano (2006-2013) |
| Qualifica richiesta | A2 |

## STRUTTURA

È composto da **3 parti** (A, B, C) e da una **scheda socioprofessionale** che permette di confrontare tra loro le diverse categorie professionali, per identificare le condizioni di maggiore rischio e/o di manifesto disagio lavorativo.

- **Parte A – Risk Index**: 5 indicatori indagano il malessere derivato da scarsa identificazione con il gruppo o l'organizzazione di appartenenza, da bassa soddisfazione lavorativa, da scarsa fiducia nell'organizzazione e dalla considerazione di voler lasciare il proprio posto di lavoro. I punteggi concorrono a creare un indice di rischio.
- **Parte B – Inventario delle fonti di rischio**: 65 item distribuiti su nove fattori per valutare le fonti di pressione sul lavoro che possono determinare condizioni di malessere o disagio lavorativo, e per impostare eventuali azioni correttive e ridurre il rischio che ne deriva.
- **Parte C – Salute psicofisica**: scala bidimensionale (16 item) che indaga la presenza e la frequenza di disturbi in ambito fisico e psicologico; fornisce una stima degli effetti conseguenti a condizioni stressanti di impiego.

## SERVIZIO DI DIAGNOSI ORGANIZZATIVA

### Scoring e report: la modalità aggregata

***Scoring e reporting in forma aggregata sono realizzati da Giunti Psychometrics***.
Sono possibili tre tipi di report:

- **Report di base**: è un'analisi d'insieme, in forma grafica e numerica, dei punteggi ottenuti, utile per tutti quei contesti a bassa complessità in cui è necessario salvaguardare l'anonimato dei rispondenti.
- **Report standard**: è indicato per l'individuazione delle categorie professionali maggiormente a rischio; oltre a fornire l'analisi aggregata dei punteggi, il report mette in luce le differenze tra sottogruppi.
- **Report avanzato**: fornisce un'analisi aggregata dei punteggi ottenuti al test in relazione alle variabili aziendali concordate con il cliente sulla base di esigenze specifiche. Attraverso analisi ad hoc, viene fornito un report che descrive nel dettaglio il comportamento proprio delle variabili organizzative esaminate.

Per individuare la **tipologia di report** più appropriata alle effettive esigenze e per conoscere i costi dei materiali e dei report e le modalità di restituzione, contattare **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Sviluppato in linea con le **richieste del d.lgs 81/08**.
- **Semplicità** e **velocità** di compilazione.

## È UTILE PER

- Individuare le **fonti di pressione sul lavoro**.
- Aiutare i responsabili del servizio di prevenzione e i datori di lavoro a **inquadrare i rischi sociali** percepiti dai dipendenti.
- Impostare appropriate azioni preventive per la promozione del **benessere organizzativo**.

### Scoring e report: la modalità individuale

Sulla piattaforma di testing online è possibile invece svolgere lo scoring individuale. Il profilo presenta l'elaborazione delle parti B e C (non della parte A – Risk Index, il cui calcolo si basa sulla media di più questionari).

## MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 95397G | **1** Manuale di istruzioni (nuova edizione) | **€ 50,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94597Y | **1** Somministrazione e profilo individuale | **€ 38,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione e lo scoring dell'OPRA avvengono online su www.giuntitesting.com. La piattaforma restituisce il **profilo individuale**.

### Servizi aggiuntivi

Giunti Psychometrics è in grado, su richiesta del cliente, di fornire servizi aggiuntivi, relativi alla realizzazione del processo di valutazione e alla gestione del rischio: supporto alla progettazione, informazione interna, somministrazione del questionario, feedback, sviluppo dei piani di intervento e change management.

Cary L. Cooper, Stephen J. Sloan e Stephen Williams
Versione italiana: Saulo Sirigatti e Cristina Stefanile



# OSI

## Occupational Stress Indicator

### Un package integrato e autonomo per l'analisi e il trattamento dello stress occupazionale

L'OSI è un test per la rilevazione ad ampio spettro dello **stress psicosociale** nelle organizzazioni. Le diverse sezioni che compongono il test permettono di rilevare quali sono le **cause** di stress percepite dall'individuo, le **conseguenze** e le **risorse** di coping che sente di possedere. Un ulteriore elemento rilevato dallo strumento consiste nella valutazione di alcune caratteristiche personali che più di altre possono favorire lo stress.

### STRUTTURA

L'OSI è composto da un **questionario**, che indaga sei aree relative a differenti dimensioni dello stress, e da un **questionario biografico** (facoltativo), attraverso il quale si raccolgono le idee del soggetto sulla natura dello stress, ma basate su una prima impressione.

### È UTILE PER

- Effettuare **diagnosi** dello **stress occupazionale**.
- Sviluppare percorsi finalizzati al **benessere lavorativo**.
- Progettare interventi di **sostegno individuale**.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Manager e quadri soprattutto |
| Pubblicazione | 2002 |
| Somministrazione | Tempo libero (40'-45' minuti)<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 167 |
| Campione italiano | 534 donne e 319 uomini in vari contesti lavorativi (1996-2001) |
| Qualifica richiesta | B2 |

### MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 93317B | **1** Manuale di istruzioni | **€ 70,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94601C | **1** Somministrazione e profilo sintetico (OSI – Forma completa) | **€ 28,00 + IVA** |
| 94725G | **1** Somministrazione e profilo sintetico (OSI-R – Forma ridotta) | **€ 22,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione dell'OSI e dell'OSI-R può essere effettuata anche online su www.giuntitesting.com. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **profilo sintetico**.

Per l'acquisto di fascicoli e fogli di risposta cartacei, si prega di contattare Giunti Psychometrics: **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

---

Massimo Santinello



# LBQ

## Link Burnout Questionnaire

### Per la valutazione del burnout nelle professioni di aiuto

Il LBQ è un questionario **self-report** che propone indicatori di **burnout** per chi lavora nelle **professioni di aiuto**. Fornisce un profilo individuale dello stato di malessere in grado di orientare risorse e interventi preventivi e di sostegno al personale.

### STRUTTURA

È composto di **4 scale**, ognuna con tre item con polarità positiva e tre con polarità negativa: **Esaurimento psicofisico**; **Deterioramento della relazione**; **Inefficacia professionale**; **Disillusione**.

### CARATTERISTICHE CHIAVE

- **Quattro scale** per la valutazione del burnout.
- **Norme specifiche** per figure professionali differenti.
- **Rapidità** di somministrazione.

### È UTILE PER

- Effettuare la **prevenzione** del burnout nelle professioni di aiuto.
- Sviluppare **interventi** di diagnosi organizzativa.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Medici, infermieri, insegnanti, forze dell'ordine, educatori, volontari, personale ospedaliero e dei servizi sociali |
| Pubblicazione | 2007 |
| Somministrazione | 15' • Individuale o collettiva |
| Numero di item | 24 |
| Campione italiano | 1763 soggetti (2005-2006) |
| Qualifica richiesta | A2 |

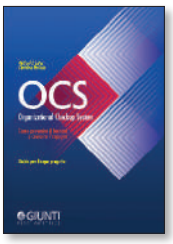
### MATERIALE

| | | |
|---|---|---|
| 93638Z | **25** Modulo per scoring online | **€ 50,00 + IVA** |
| 95616K | **1** Manuale di istruzioni | **€ 60,00** |
| | **giuntitesting.com – Somministrazione e scoring online** | |
| 94585L | **1** Somministrazione e profilo di burnout | **€ 8,00 + IVA** |

GIUNTI Testing
Over 350 tests in 25 languages

La somministrazione del LBQ può essere effettuata anche online su www.giuntitesting.com. Lo scoring si effettua sulla piattaforma, che restituisce il **profilo di burnout**.

**Michael P. Leiter e Christina Maslach**
Versione italiana: Laura Borgogni, Dario Galati, Laura Petitta e Centro Formazione Schweitzer (questionario adattamento); Francesca Armandi e Laura Borgogni (manuali traduzione)




# OCS
## Organizational Checkup System
### Come prevenire il burnout e costruire l'engagement

L'OCS è un test che misura il **burnout** dei lavoratori all'interno di un'organizzazione, ovvero il livello di esaurimento emotivo associato a un calo di motivazione e di impegno. Lo strumento permette di identificare le **principali cause** di burnout da un punto di vista non individuale ma aziendale e di sviluppare **percorsi di recupero** al fine di rendere il contesto lavorativo meno stressante e i ruoli lavorativi più sostenibili.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Tutte le organizzazioni |
| Pubblicazione | 2005 |
| Numero di item | 68 |
| Campione italiano | Oltre 2700 soggetti per le organizzazioni sanitarie e circa 1000 per quelle di tipo produttivo (2003-2004) |
| Qualifica richiesta | A2 |

## STRUTTURA

L'OCS consiste in un questionario di **68 item** somministrabile in forma anonima. Lo strumento consente all'organizzazione di misurare:

- **tre dimensioni dell'impegno e del burnout**;
- **sei aree della vita lavorativa**;
- **la percezione del personale nei confronti dei cambiamenti organizzativi**;
- **tre processi di management**.

## MATERIALE

Il programma è pensato per essere utilizzato all'interno dell'organizzazione, con il personale dell'organizzazione stessa: un **capo progetto** e un **gruppo di progetto** che lavora con questi per implementare il processo di checkup. Il kit di materiali comprende:

- **guida per il capo progetto**;
- **workbook per il gruppo di progetto**;
- **questionario *Checkup organizzativo*** con foglio di risposta;
- **manuale tecnico del questionario**;
- **CD** contenente:
  - il report di elaborazione;
  - la documentazione e le schede di lavoro, adattabili alle esigenze della singola organizzazione;
  - un set di presentazioni in PowerPoint.

## REPORT

Il questionario di *Checkup organizzativo* può essere elaborato solo tramite il servizio di consulenza Giunti Psychometrics (non esistono griglie di correzione), attraverso il quale sono acquisite le risposte via tastiera (per l'attivazione delle funzioni di lettura ottica, rivolgersi a Giunti Psychometrics); lo scoring e il report non sono individuali ma a livello del gruppo cui si è somministrato il test. L'elaborazione consiste in una serie di analisi a livello di gruppo nella sua totalità (profilo dell'organizzazione) e di variabili sociodemografiche (profilo per sesso, per età, per tipologia di contratto, ecc.). È anche possibile elaborare profili per ruolo professionale e reparto, personalizzati sulle caratteristiche della propria organizzazione, in modo da approfondire l'analisi su segmenti specifici di essa. Il report, infine, permette di scaricare un file dati in formato standard per svolgere analisi ulteriori in Excel o programmi di elaborazione statistica.

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Rivolge la sua attenzione non solo all'individuo ma all'**organizzazione nel suo insieme**.
- Può essere utilizzato in **tutti i tipi di organizzazione** e con qualsiasi tipologia di **dipendenti**.
- Può essere somministrato solo attraverso report e restituisce un **report a livello di gruppo**.

## È UTILE PER

- Effettuare un **checkup organizzativo** del livello di burnout.
- Creare percorsi specifici per aumentare la **motivazione** e il **coinvolgimento** dei lavoratori.
- Progettare strategie di **cambiamento organizzativo**.

Giunti Psychometrics offre ai propri clienti un supporto nella realizzazione del checkup organizzativo durante l'intero processo di lavoro: progettazione delle attività, formazione del team interno, elaborazione dei dati, stesura dei report, identificazione e realizzazione del piano di cambiamento.
Ogni intervento viene costruito ad hoc, coerentemente alle caratteristiche dell'azienda e ai risultati evidenziati dalla fase diagnostica.

Per **ulteriori informazioni** e per un'**ipotesi di preventivo** contattare **055 6236501** o **info@giuntipsy.com**.

Il test contiene alcuni materiali liberamente fotocopiabili su autorizzazione dell'Editore.

Alessia D'Amato e Vincenzo Majer




# M_DOQ10

## Majer_D'Amato Organizational Questionnaire 10

### Un questionario multifattoriale per la diagnosi delle organizzazioni

Il M_DOQ10 permette una **diagnosi del clima aziendale** e rappresenta per i responsabili delle risorse umane un supporto di fondamentale importanza. Il clima organizzativo è infatti una variabile critica non solo per la qualità della vita lavorativa, con la sua influenza su motivazione, impegno e efficienza lavorativa, ma anche per le relazioni interpersonali e la fiducia verso l'organizzazione. Il test è stato costruito nel rispetto della legislazione italiana in materia di **privacy** (si compila in anonimato e i dati vengono utilizzati in modo aggregato).

## STRUTTURA

Il questionario si compone di **70 item**, raggruppati in 10 fattori che rappresentano misure percettive dei vari elementi della vita organizzativa e descrivono le attività, le pratiche e le procedure organizzative (*cognitive appraisal*).

- **Comunicazione**: disponibilità e chiarezza nella diffusione delle informazioni (valuta le percezioni relative alla diffusione dell'informazione).
- **Autonomia**: organizzazione del lavoro (valuta le percezioni relative alla sensazione di autonomia).
- **Team**: coesione di gruppo (indaga il clima all'interno del gruppo).
- **Coerenza/Fairness**: immagine dell'organizzazione e declinazione operativa degli orientamenti strategici (valuta le percezioni relative alla coerenza fra efficacia del funzionamento aziendale e declinazione operativa degli obiettivi).
- **Job description**: chiarezza dei ruoli e dei compiti (misura la consapevolezza dei propri ambiti di discrezionalità e responsabilità, dei rapporti gerarchici, ecc.).
- **Job involvement**: coinvolgimento nel lavoro e nell'organizzazione (analizza le percezioni e i vissuti relativi all'investimento emozionale sul lavoro).
- **Reward**: equità, sensibilità sociale e sentimento di imparzialità (indaga le percezioni sulle politiche retributive e di carriera, e i vissuti relativi ai sentimenti di giustizia all'interno dell'azienda).
- **Leadership**: relazioni e comunicazioni con i superiori (analizza le percezioni relative allo stile di comando dei superiori).
- **Innovatività**: vitalità organizzativa e propensione/incentivazione dell'innovazione (indaga le percezioni in merito al dinamismo dell'azienda).
- **Dinamismo/Sviluppo**: apertura al progresso sociale e personale e ai bisogni sociali e personali (indaga le percezioni circa quanto l'azienda fa per favorire il progresso personale e lo sviluppo organizzativo).

## REPORT

Il M_DOQ10 può essere elaborato solo tramite il servizio di consulenza Giunti Psychometrics (non esistono griglie di correzione), che permette l'acquisizione delle risposte via tastiera o con lettura ottica; lo **scoring** e il **report** non sono **individuali**, ma a livello del **gruppo** cui si è somministrato il test. L'elaborazione consiste in una serie di analisi a livello di gruppo nella sua totalità (profilo dell'organizzazione) e di variabili socioanagrafiche (profilo per sesso, per età, per tipologia di contratto, ecc.). È possibile elaborare profili per ruolo professionale e reparto, personalizzati sulle necessità dell'indagine e sulle caratteristiche della propria azienda, in modo da approfondire l'analisi su segmenti specifici dell'organizzazione. Il report, infine, permette di scaricare un **file dati in formato standard** per svolgere analisi ulteriori in Excel o programmi di elaborazione statistica.

| | |
|---|---|
| Destinatari | Tutte le organizzazioni |
| Pubblicazione | 2005 |
| Somministrazione | 15'-20'<br>Individuale e collettiva |
| Numero di item | 70 |
| Campione italiano | 3400 lavoratori da 12 organizzazioni diverse del Nord e del Centro Italia<br>(2002-2004) |
| Qualifica richiesta | A2 |

## CARATTERISTICHE CHIAVE

- Risultato di **venti anni di ricerca** nel campo dello studio del clima organizzativo e dei fenomeni ad esso correlati.
- Utilizzo **semplice** e **veloce** sia per quanto riguarda la somministrazione sia per la procedura di scoring da implementare.
- Validazione condotta su una popolazione lavorativa proveniente da **organizzazioni medio-grandi**.

## È UTILE PER

- Individuare **punti di forza** e **aspetti critici** di un'organizzazione.
- Indagare il punto di vista del personale attraverso un **feedback** strutturato e sistematico.
- Identificare gli aspetti sui quali intervenire per promuovere l'**impegno nel lavoro**.

M_DOQ10 è uno strumento di cui si avvalgono i consulenti della Divisione Risorse Umane. I professionisti HR che vogliono utilizzarlo nella loro azienda possono contattare **055 6236501** o **info@giuntipsy.com** per maggiori informazioni.

# RAGGIUNGI I TUOI OBIETTIVI IN MODO SCIENTIFICO

**Scopri tutti i nostri test e impara a usarli al massimo delle loro potenzialità.**

Usare test scientifici per le Risorse Umane non è mai stato così semplice. Grazie ai nostri corsi di certificazione ai test sarai in grado di somministrarli in modo agile e affidabile. **In presenza e online** saremo al tuo fianco per garantirti il massimo delle performance.

**ISCRIVITI AI NOSTRI CORSI DI CERTIFICAZIONE - scrivici a: talent@giuntipsy.com**

# MANAGEMENT POCKETBOOKS

**Una collana di miniguide pratiche illustrate e innovative per essere sempre aggiornati sui temi chiave della cultura organizzativa**

- Favoriscono una rapida autoformazione al business e supportano la formazione aziendale
- Migliorano la performance lavorativa
- Valorizzano le potenzialità di manager e professionisti
- Promuovono un approccio nuovo e originale ai temi chiave della cultura di impresa
- In forma semplice, agile e visuale rendono accessibili tematiche complesse anche ai non addetti al settore
- Permettono di affrontare le sfide di ogni giorno con situazioni tipiche, pratici schemi, illustrazioni e utili consigli

## NOVITÀ

**AFFRONTARE CONVERSAZIONI DIFFICILI**




**LINGUAGGIO DEL CORPO**




**RESILIENZA**




**TEAM COACHING**




## NELLA STESSA COLLANA

**GESTIONE DELLE PRESTAZIONI**




**NEGOZIAZIONE**




**LAVORO DI SQUADRA**




**MODELLI DI MANAGEMENT**




**FEEDBACK A 360°**



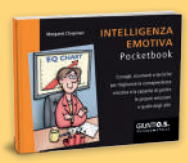

**GESTIONE DEL CAMBIAMENTO**



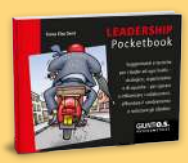

**GESTIRE L'ASSESSMENT CENTER**




**INTELLIGENZA EMOTIVA**




**LEADERSHIP**




**PRESENTAZIONI**




**TALENT MANAGEMENT**




**VALUTAZIONI**




GIUNTI PSYCHOMETRICS

In vendita su **www.giuntipsy.it** e in tutte le librerie e gli store online

# DALLA SCIENTIFICITÀ DEI NOSTRI TEST ALLA COSTRUZIONE DI UN PROGETTO. IL TUO.

Grazie alla scientificità dei nostri test realizziamo **progetti integrati** con un alto tasso di affidabilità ed efficacia.
Partiamo dai modelli teorici dei test per costruire percorsi di selezione, valutazione, sviluppo, formazione e benessere organizzativo in grado di rispondere ai tuoi bisogni e capaci di adattarsi al tuo contesto di riferimento.




*Da oltre 60 anni lavoriamo con organizzazioni pubbliche e private, costruiamo strumenti e metodologie personalizzati per il raggiungimento di un obiettivo preciso: la crescita delle persone che genera il successo aziendale.*




**Scopri di più sui nostri strumenti e servizi.**
**Contattaci per maggiori informazioni e per fissare un appuntamento**

**055 623 6501 - talent@giuntipsy.com**

GIUNTI PSYCHOMETRICS

**giuntipsyHR.com**

**talent@giuntipsy.com**

Almaty | Bucharest | Budapest | Florence | Guangzhou | Istanbul
Jerusalem | Kyiv | Lisbon | Madrid | Milan | Moscow | Paris | Rome
Santiago of Chile | Shanghai | Sofia | Split | Tbilisi | Tirana | Valletta

INTERNATIONAL TEST COMMISSION

etpg European Test Publishers Group

UNI EN ISO 9001:2008 CERTIQUALITY SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO