



Soft skill. Sesvil, che a Brescia ha sede in via Malta 12, si occupa da oltre 15 anni di personale, con particolare attenzione alle «competenze trasversali»

LE DOTI PERSONALI CHE FANNO LA DIFFERENZA

■ Sesvil si occupa da oltre 15 anni di ricerca e selezione, outplacement, formazione, consulenza per il personale. Ha sviluppato uno specifico know-how per la valutazione delle soft skill (competenze trasversali) che favoriscono anche i risultati aziendali. Ne parliamo con Massimiliano

Bergomi, consigliere delegato di Sesvil, che a Brescia ha sede in via Malta 12.

«Realizziamo processi di valutazione delle soft skill, l'insieme di abilità non tecniche che sostengono una partecipazione efficace sul lavoro, connesse a qualità, atteggiamenti personali, abilità sociali e gestionali - spiega Bergomi -. Sono competenze intangibili, difficili da valutare senza un adeguato know-how e

da cui dipende la qualità della performance. Spesso si rilevano difficoltà nel gestire persone tecnicamente ineccepibili ma con criticità di relazione, motivazione, coinvolgimento».

Non solo sapere tecnico. Spesso il processo di valutazione interno delle aziende è basato solo sulla verifica del sapere tecnico, senza approfondire le caratteristiche individua-

li che fanno invece la differenza, con serie conseguenze. Sono dimensioni che si possono valutare prevedendo il grado di successo o meno nel ruolo lavorativo di un candidato.

Un'analisi svolta su cento casi di selezione del personale gestiti tra il 2013 e il 2015 dimostra che un buon bagaglio tecnico non è sufficiente per occupare con successo un ruolo professionale: tradurre abilità e saperi in risultato economico richiede competenze orizzontali come problem solving, team work, gestione del tempo, orientamento al cliente, capacità di apprendere e di comunicare. «Abbiamo strumenti oggettivi che permettono di verificare le soft skill possedute dal personale in fase di nuovo inserimento lavorativo - conclude Bergomi - e di valutare i