

CONSULENZA

RICERCA & SELEZIONE

ASSESSMENT CENTER

REFERENZE

PROFILO DELLA SOCIETÀ

NC Team - Novaconsult è un'organizzazione professionale operante da oltre 25 anni nei settori della consulenza di direzione, formazione e ricerca di personale qualificato.

Dal 1990 è attiva anche nel campo della Sicurezza, dell'Igiene sul Lavoro e dell'Ambiente, con l'obiettivo di fornire un supporto alle aziende per risolvere i problemi derivanti dalle complesse normative italiane e comunitarie in materia.

E' formata da un gruppo di consulenti che, avendo maturato esperienze significative nella gestione di aziende, garantiscono competenza nell'affrontare i problemi, chiarezza nel proporre soluzioni adattabili e capacità di applicarle a "misura d'azienda".

Ciascuno di questi servizi è preceduto da uno studio della struttura aziendale, dall'analisi delle necessità e dei bisogni del Cliente, dalla scelta degli strumenti più idonei a soddisfare tali esigenze.

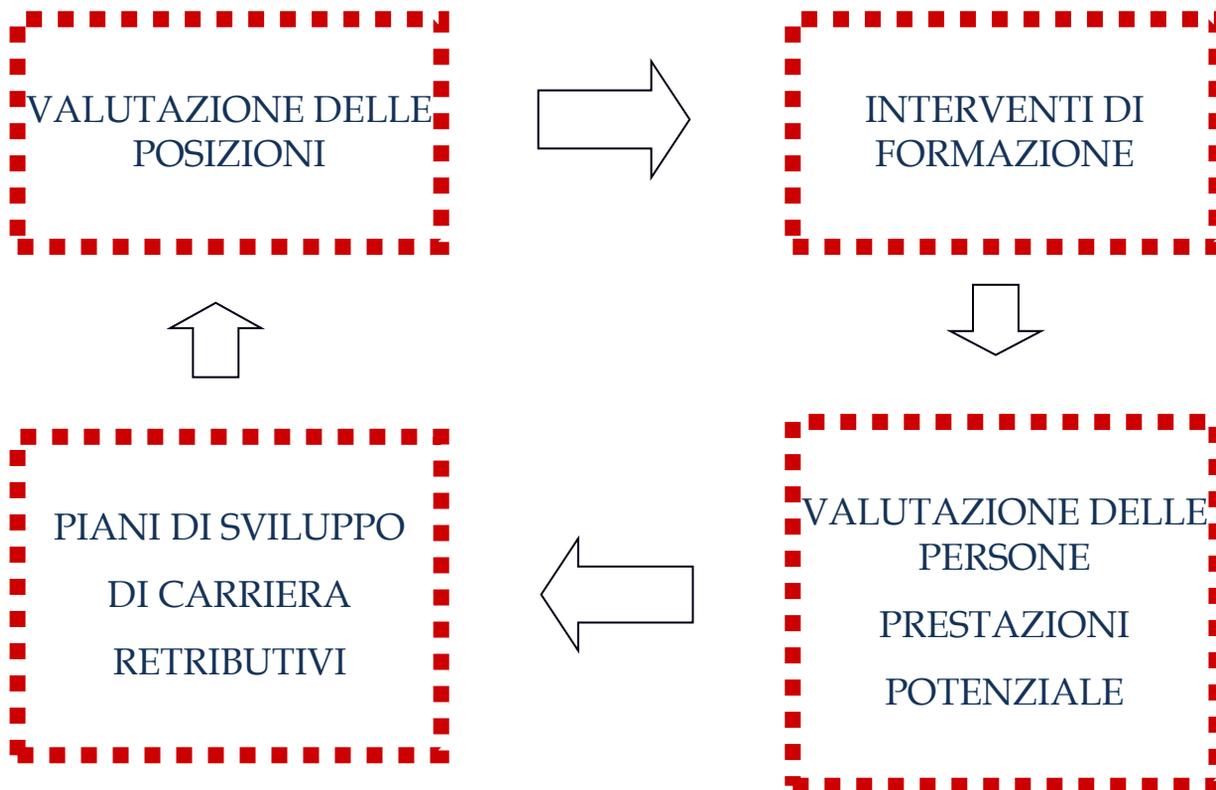
Il sistema di gestione per la Qualità di NC Team Srl è **certificato ISO 9001:2015** per le seguenti attività: servizi di consulenza, ricerca e selezione del personale, consulenza tecnica su sicurezza, igiene del lavoro, tutela dei dati personali e attività di formazione.

NC Team - Novaconsult è Accreditata presso il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale ex art. 4 D. Lgs. 276/03.

CONSULENZA DI DIREZIONE

- **Analisi e valutazione delle posizioni**
- **Analisi e valutazione delle prestazioni**
- **Valutazione del potenziale**
- **Indagini retributive**

CONSULENZA DI DIREZIONE



CONSULENZA DI DIREZIONE

Sistema di analisi e valutazione delle posizioni

- L'analisi e la valutazione delle posizioni è la metodologia per definire l'articolazione e l'importanza delle posizioni all'interno dell'azienda.
- Consiste in una raccolta di informazioni dettagliate e oggettive su mansioni, compiti, responsabilità e competenze nell'ambito dei ruoli presenti in azienda e sull'importanza dei diversi ruoli presenti in azienda.
- Consente una verifica della corretta attribuzione di mansioni, compiti e responsabilità e competenza di ciascun ruolo per:
 - Operare cambiamenti mirati ed efficaci nella struttura.
 - Definire i parametri per ipotesi retributive.
 - Individuare i giusti percorsi di carriera.
 - Valutare necessità formative.

CONSULENZA DI DIREZIONE

Sistema di analisi e valutazione delle prestazioni

- Il sistema di valutazione delle prestazioni consente di analizzare e valutare le performance individuali in relazione a quanto richiesto dalla posizione ricoperta in Azienda.
- Rappresenta una preziosa opportunità per definire e formalizzare gli obiettivi di ogni unità, verificando la coerenza dei singoli obiettivi con le strategie aziendali, per:
 - Mettere a fuoco gli obiettivi quantitativi e qualitativi di ogni posizione.
 - Valutare l'efficacia e l'efficienza del singolo rispetto alle aspettative dell'organizzazione.
 - Individuare i punti di forza del singolo e orientare la sua collocazione ottimale all'interno dell'Azienda.
 - Valutare le necessità formative individuali al fine di migliorarne la performance.

CONSULENZA DI DIREZIONE

Sistema di valutazione del potenziale

- La valutazione del potenziale è lo strumento chiave per preparare l'azienda e le sue risorse a possibili cambiamenti di rotta nel medio-lungo periodo.
- Consiste nell'analisi delle capacità e delle attitudini presenti in un individuo (non necessariamente espresse nell'attuale attività lavorativa) e la loro valutazione in relazione ai quesiti richiesti per ruoli diversi dall'attuale.
- Consente una migliore visibilità delle risorse disponibili e del loro grado di flessibilità per:
 - Verificare il grado di sostituibilità delle risorse.
 - Pianificare e orientare lo sviluppo del singolo.
 - Verificare l'efficacia dell'iter di carriera.
 - Valutare le necessità formative individuali e le aree di miglioramento globali.

CONSULENZA DI DIREZIONE

Indagini retributive

- L'indagine retributiva è lo strumento che consente di verificare che i piani retributivi in essere, siano adeguatamente posizionati rispetto al mercato e ai propri concorrenti.
- Piani retributivi adeguatamente formulati e applicati consentono di:
 - Reclutare con più facilità validi professionisti.
 - Trattenere e motivare i propri dipendenti .
 - Eliminare onerosi costi di turn over.

RICERCA & SELEZIONE

- **Metodologia**
- **Gli strumenti**
- **I vantaggi**
- **Durata media di una ricerca**

RICERCA & SELEZIONE

La metodologia

La metodologia con la quale viene iniziato ogni ricerca/selezione è essenziale per il buon fine del progetto e viene individuata nel momento in cui Novaconsult dispone dell'insieme delle informazioni per poter definire uno skill ben preciso

Tali metodologie si riassumono in:

- **RICERCA DIRETTA:** permette di identificare e di contattare *dei candidati di qualità*, generalmente inaccessibili attraverso altri metodi di ricerca come gli annunci, le mailing e le selezioni d'archivio .
- **RICERCA TRAMITE ANNUNCIO:** permette di entrare in contatto con i cosiddetti “candidati attivi”, cioè coloro che sono effettivamente alla ricerca di un nuovo impiego, in breve tempo .
- **RICERCA D'ARCHIVIO:** serve sia a “tastare il mercato”, sia ad accelerare il processo di reclutamento.

RICERCA & SELEZIONE

Strumenti a supporto della selezione

- I **test psicoattitudinali** sono prove utilizzate per individuare da un ampio gruppo iniziale di candidati, un numero più ristretto da valutare nelle fasi successive della selezione.
- Questo strumento consente di ottenere misurazioni:
 - **Ogettive**, cioè indipendenti dal giudizio dell'esaminatore.
 - **Standardizzate**, poiché permette di comparare in modo omogeneo il punteggio ottenuto sulla base di una scala comune.

ASSESSMENT CENTER

L'assessment è una metodologia progettata specificamente per identificare le prospettive ottimali di impiego delle risorse in relazione alle mission aziendali prese in esame.

È una procedura che misura le competenze, le conoscenze e l'abilità; consiste in una valutazione standardizzata del comportamento sulla base di molteplici riscontri per ciascun candidato.

La valutazione del comportamento è infatti scomposta in un certo numero di giudizi, elaborati su prove appositamente sviluppate che vengono ricomposti alla fine del processo in un unico quadro sul quale si fonda la decisione di selezione.

Finalizzato allo sviluppo di carriere e selezione, consente di:

- **Valutare i punti di forza e debolezza**, allo scopo di utilizzare i primi e eliminare i secondi per mezzo di appositi programmi di formazione e sviluppo.
- **Individuare le risorse** che meglio soddisfano i requisiti della posizione.

ASSESSMENT CENTER

Metodologia

L'assessment è una procedura formale che prevede la simulazione di realtà operative, molto spesso create ad hoc, per identificare in chi partecipa le "dimensioni" di successo ritenute più importanti per ricoprire il ruolo oggetto della selezione.

Le componenti di un assessment sono le seguenti:

- **i partecipanti:** coloro di cui si deve valutare il potenziale;
- **i valutatori:** consulenti addestrati a rilevare la presenza/qualità delle "dimensioni" durante le esercitazioni previste dall'assessment center;
- **le dimensioni:** caratteristiche potenziali di successo per ricoprire posizioni manageriali-gestionali all'interno di un'organizzazione;
- **gli esercizi:** situazioni simulate che mettano in evidenza i comportamenti significativi dei partecipanti;
- **il programma di assessment:** la sequenza delle esercitazioni, questionari, colloqui individuali o altri strumenti da utilizzare.

ASSESSMENT CENTER

Metodologia

NC Team - Novaconsult opera secondo le seguenti fasi:

Progettazione delle "dimensioni" gestionali che si vogliono misurare, delle esercitazioni più adatte in relazione alle "dimensioni", delle tecniche di approccio al "candidato", della metodologia dei lavori di gruppo da utilizzare e della griglia di intervista per i colloqui individuali, da verificare e approvare dal Cliente.

Colloqui di gruppo, a gruppi di max 10 persone, della durata di circa 3/4 ore, con esercitazioni, role play, ecc. suddivisi in sottogruppi da max 4/5 persone.

Colloqui individuali, effettuati da consulenti esperti di selezione e valutazione del potenziale, finalizzati all'individuazione più puntuale delle competenze, delle motivazioni e della personalità del "candidato", utilizzando delle griglie omogenee, che consentano uniformità nel giudizio e anche rapidità nella rendicontazione.

Presentazione dei risultati al Cliente con emissione di output su data base informatico.

LE NOSTRE REFERENZE

Progetti di ricerca e selezione

Settore SERVIZI-TRASPORTI

- Alitalia Airport
- Alitalia Servizi
- A.C.I.A Reggio Emilia
- A.SM.L. Lissone
- Crai
- La Fondiaria Assicurazioni
- RAS Assicurazione
- SAI Assicurazione
- Voltri Terminal Europe
- Ferrovie dello Stato / Trenitalia
- Draeger Medical

Settore ENERGIA

- Ansaldo Energia
- Atel Energia
- Edison
- Edipower
- Enipower
- EGL
- Repower
- Repsol

Settore INFRASTRUTTURE

- Ente Autonomo Volturno
- Italferr
- TAV
- Impregilo
- Cmc Ravenna

Settore IMPIANTISTICO

- ABB Sae
- AnsaldoBreda
- Ansaldo Caldaie
- Ansaldo Trasporti
- Fiat Auto
- Fincantieri
- Finmeccanica
- Merloni
- Oto Melara
- Snamprogetti
- Techint

LE NOSTRE REFERENZE

Progetti di ricerca effettuati in area tecnica

- **Italferr**
 - Project Manager
 - Project Engineer
 - Direttore Lavori
 - Project Control
 - Responsabile Sicurezza Cantieri
 - Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
 - Responsabile Unità Operativa Gallerie
 - Responsabile Gare d'Appalto
- **Ente Autonomo Volturno**
 - Coordinatore Direzione Lavori
 - Project Manager Infrastrutture
 - Responsabile Area Ingegneria
 - Responsabile Pianificazione e Controllo
- **Tav**
 - Project Manager
 - Project Engineer
 - Direttore Amministrativo
 - Cost Control
- **F.S.- Gruppo Trenitalia**
 - Project Managers
 - Project Engineers
 - Direttore della Manutenzione
 - Direttore di Stabilimento
 - Direttore Acquisti
 - Direttore Commerciale
 - Direttore Logistica e Trasporto
 - Direttore Amministrazione
 - Direttore Vendite
 - Direttore Marketing

LE NOSTRE REFERENZE

Progetti di ricerca effettuati in area tecnica

- **Edipower**
 - Direttori di Produzione di Centrali
 - Direttori Manutenzione di Centrali
 - Responsabile Performances e Procedure
- **Enipower**
 - Project Manager
- **Edison**
 - Project Manager
 - Project Engineer
 - Responsabile Servizi Prevenzione e Protezione
 - Responsabile Amministrazione e Controllo
 - Responsabile dei Servizi Tecnici
 - Responsabile Manutenzione
 - Project Manager Operations and Maintenance
 - Project Coordinator
- **Snamprogetti**
 - Responsabile Ingegneria Elettrica
 - Responsabile Gestione Opere Civili
 - Responsabile Progettazione
 - Project Construction
 - Project Control
- **Repsol**
 - Dirigenti Area Ingegneria

LE NOSTRE REFERENZE

Progetti di consulenza

ARPA

- Consulenza specialistica per la preselezione tramite test psicoattitudinali di coordinatori d'ufficio, autisti di linea, operatori qualificati d'ufficio, operatori qualificati per attività di manutenzione

FERROVIE DELLA CALABRIA

- Consulenza specialistica per la selezione tramite test psicoattitudinali prove pratiche di guida e colloqui individuali di autisti di linea

LA MARCA TREVIGIANA

- Consulenza specialistica per la selezione tramite test psicoattitudinali prove pratiche di guida e colloqui individuali di autisti di linea

FERROVIE DELLO STATO – Divisione Cargo

- Audit e supervisione del Sistema di Gestione della sicurezza sul lavoro, ambiente e sicurezza di esercizio

ALITALIA Airport

- Audit e supervisione del Sistema di Gestione della sicurezza sul lavoro, a livello centrale e territoriale

ALITALIA SERVIZI

- Progetto di assessment finalizzato alla valutazione del potenziale del personale di stabilimento Area Maintenance

LE NOSTRE REFERENZE

Progetti di consulenza

SAGAT

- Audit di sistema di gestione della sicurezza sul lavoro
- Realizzazione di progetti formativi secondo il D. Lgs. n. 626/94

FINMECCANICA e Società collegate

- Consulenza sicurezza e igiene sul lavoro
- Progetto di adeguamento al D. Lgs. n. 626/94
- Realizzazione di progetti formativi secondo il D. Lgs. n. 626/94

FILIPPO FOCHI

- Analisi e valutazione delle posizioni
- Analisi e valutazione delle prestazioni
- Indagine retributiva

METROPOLITANA MILANESE

- Piani di sicurezza ex 494 per la realizzazione di opere civili e tecnologiche di:
 - ✓ Stazione di Villapizzone
 - ✓ Prolungamento Linea MM3 Maciachini Dergano
 - ✓ Stazione di Maciachini
 - ✓ Prolungamento Linea MM2 P.le Abbiategrasso
 - ✓ Realizzazione Fermata MM1 Rho-Pero
 - ✓ Prolungamento Linea MM2 Famagosta-Assago
- Attività di collaborazione al Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione

LE NOSTRE REFERENZE

Progetti di consulenza

DHL AVIATION

- Realizzazione di progetti formativi secondo il D. Lgs. n. 626/94

Consorzio CAVET

- Realizzazione di progetti formativi secondo il D. Lgs. n. 626/94 e D. Lgs. n. 494/96

EDISON

- Progetto di revamping ambientale ed acustico di centrale idroelettrica in Alto Adige

NUOVA CIMIMONTUBI

- Redazione del Piano di sicurezza per la costruzione di un impianto di polipropilene in Belgio
- Assistenza continuativa e specialistica su cantiere (12 mesi)

FRANCO TOSI MECCANICA

- Piano Operativo di Sicurezza (POS) ex D. Lgs. n. 494/96 e 528/99 per impianto di termoutilizzazione dei rifiuti finalizzato al recupero di energia del Comune di Trezzo D'Adda

ELSAG /CML SANDVIK

- Audit sul sistema di gestione della sicurezza nel cantiere Poste Italiane – Peschiera Borromeo