

COGNOME

NOME

Progetto **“L’INCLUSIONE LAVORATIVA EFFICACE ORIENTATA AL PROGETTO DI VITA: COSTRUIRE UN LINGUAGGIO COMUNE E CONDIVIDERE BUONE PRASSI”**

azione di sistema regionale Azione di rete per il lavoro Ambito disabilità – mod. B
coordinato dalla Provincia di Lecco
Ai sensi della D.G.R. n. 7273 del 07.11.2022

Domande monitoraggio studio dal 15/10/2025

A - COLLOQUIO

1. Quale delle seguenti è una delle aree chiave di valutazione di un candidato in fase di selezione, secondo le slides?

- A. Esperienza all'estero.
- B. Titolo di studio.
- C. Comunicazione non verbale.
- D. Affidabilità creditizia.

2. Nel colloquio con un candidato con disabilità, perché è necessario prestare particolare attenzione alle sue limitazioni?

- A. Per stabilire se le sue limitazioni rientrano nella normativa del Collocamento Mirato.
- B. Per valutare se il candidato ha affrontato con serenità le sofferenze legate all'invalidità.
- C. Per poter effettuare un vero collocamento mirato, assegnando mansioni che non compromettano la sua situazione sanitaria.
- D. Per rispondere ai bisogni inconsci di protezione del selezionatore.

3. Quale affermazione descrive in modo più completo la natura del colloquio di selezione con candidati con disabilità?

- A. Ha logiche molto diverse rispetto alle normali selezioni, essendo incentrato solo sulle limitazioni.
- B. Richiede l'intervento di specialisti esterni per affrontare gli aspetti sanitari.
- C. È un processo che richiede ai recruiter di ignorare completamente qualsiasi sofferenza o malattia.

D. Non ha logiche differenti rispetto alle normali selezioni, ma richiede grande attenzione e serenità nell'affrontare gli aspetti legati alle sofferenze e alle malattie.

4. In che modo l'inconsapevolezza dei propri pregiudizi da parte del selezionatore può influenzare negativamente la scelta del candidato?

- A. I pregiudizi inconsci portano il selezionatore a essere troppo inclusivo, scegliendo tutti i candidati.
- B. I pregiudizi inconsci possono portare a scegliere una persona che risponde ai bisogni inconsci del selezionatore (es. istinto protettivo), anziché la persona più adatta alla mansione.
- C. I pregiudizi non hanno mai un impatto sulla selezione, poiché il recruiter è formato per l'obiettività.
- D. I pregiudizi del selezionatore sono importanti per creare un'azienda inclusiva.

B - COMPETENZE TRASVERSALI

5. Quale dei seguenti elementi è citato come una delle principali categorie di Competenze trasversali?

- A. Competenze Tecniche.
- B. Competenze Finanziarie.
- C. Competenze Organizzative.
- D. Competenze Linguistiche.

6. Quali sono i due modi principali per individuare le Competenze trasversali in fase di colloquio?

- A. Risultati dei test di personalità e referenze.
- B. L'esperienza lavorativa pregressa e il titolo di studio.
- C. Il Racconto del Candidato e l'Atteggiamento del Candidato.
- D. L'autovalutazione del candidato e il punteggio di invalidità.

7. Quando si inserisce una nuova risorsa con disabilità in un team, su quale elemento si deve concentrare il manager per facilitare l'integrazione e la crescita del nuovo membro?

- A. Sulla riorganizzazione delle mansioni di tutti i membri del team.
- B. Sul mantenere inalterati gli equilibri preesistenti per non creare stress.
- C. Sulla conoscenza approfondita dei membri del team esistente per decidere dove inserire la nuova risorsa e anticipare i mutamenti.

D. Sulla fornitura immediata di formazione tecnica specifica al nuovo collega.

8. Per quanto riguarda il ruolo delle Competenze Trasversali all'interno di un gruppo di lavoro, all'equilibrio di quali concetti porre un'attenzione specifica?

- A. Competenze Relazionali e Problem Solving.
- B. Inclusione versus Esclusione.
- C. Carattere e Personalità versus Competenze Organizzative.
- D. Crescita professionale e Realizzazione personale.

9. L'ingresso di un nuovo collega con disabilità in un gruppo di lavoro può innescare una serie di comportamenti, tra cui:

- A. Un miglioramento automatico delle performance del team e una maggiore produttività.
- B. Un fenomeno di iper-competizione tra i colleghi per dimostrare maggiore efficienza.
- C. Fenomeni di maternage o, al contrario, comportamenti oppositivi e rigidi, scatenando mutamenti negli equilibri.
- D. Una totale assenza di cambiamento, poiché il team è consolidato e non si deve sapere dell'invalidità.