

aura

Assessment Utility Reporting AI



Il report specialistico

Nome Cognome

20/04/2026

aura

Introduzione

Benvenuto nel Report AURA di Nome Cognome

Questo documento non è un semplice riassunto delle competenze di **Nome Cognome**, ma una mappa personalizzata del suo potenziale. Attraverso l'assessment AURA, abbiamo raccolto informazioni preziose per comprendere non solo come lavora oggi, ma soprattutto cosa può raggiungere domani.

Nelle prossime pagine troverai un'analisi dettagliata dei diversi widget ed esiti della persona. L'obiettivo non è fornire un "voto", ma offrirti uno strumento utile a conoscere la risorsa e trarre spunti concreti per orientare al meglio il suo sviluppo e le sue evoluzioni future.

Ti invitiamo a leggere questo report non come un verdetto definitivo, ma come un punto di partenza. Usa queste informazioni per riflettere su obiettivi di sviluppo, confrontarti con il manager della risorsa e costruire, insieme ad essa, un piano d'azione concreto per il suo futuro.

Il talento è dinamico. AURA ti aiuta a guidarlo.

QUESTO REPORT NON PUÒ ESSERE RIPRODOTTO IN TOTO O IN PARTE.

Esso è stato redatto per fornire informazioni volte ad arricchire i dati relativi alla persona, reperibili anche attraverso altre fonti. Essendo confidenziale, dovrebbe essere mostrato solo a chi è responsabile di assumere decisioni riguardo alla persona. Non è tuttavia da intendersi come unico riferimento per assumere decisioni finali relative alla persona. Non essendo destinato alla persona, il report potrà essere discusso con quest'ultimo solo con l'aiuto di personale qualificato. Questo report non dovrebbe essere utilizzato o interpretato per qualsiasi fine diverso da quello sopra citato. Le persone cambiano e si sviluppano nel tempo. Pertanto, parte di questo report non dovrebbe essere più considerato valido dopo 2 anni dalla data del presente Assessment, finalizzato all'accesso delle successive fasi di sviluppo/formazione.

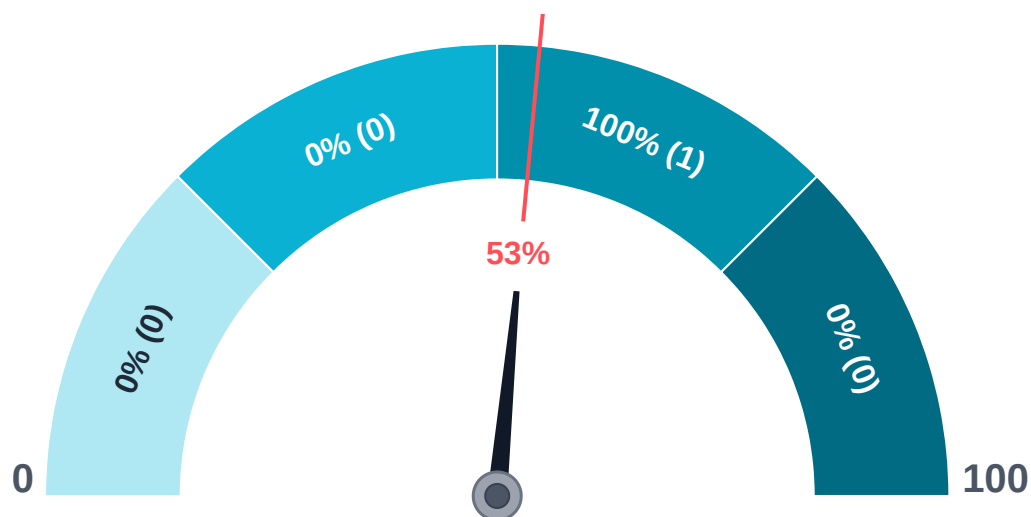
Indice

aura

Assessment Utility Reporting AI

PPI di Nome Cognome	p.3
PPI Matrix di Nome Cognome	p.4
Talent Predictors	p.5
Core Drivers	p.8
Core Values	p.9
Talent Types	p.10
Managerial Scalability	p.11
Managerial Predictors	p.13

PPI di Nome Cognome



Predictive Performance Index (PPI): Guida alla Lettura

Cos'è il PPI? Non è una valutazione del passato, ma un indicatore predittivo. Stima la probabilità oggettiva che questa specifica risorsa esprima performance di successo in futuro all'interno dell'organizzazione.

Cosa sintetizza? Il punteggio accorpa dimensioni scientificamente legate al successo lavorativo (Capacità Cognitive, Stabilità emotiva, Proattività/Job Crafting e Motivazione Intrinseca). Il dato è già depurato da eventuali distorsioni grazie a filtri correttivi automatici (es. controllo della desiderabilità sociale).

Come leggere il tachimetro? Il quadrante posiziona il potenziale della risorsa in una di queste 4 fasce:

- **Celeste (Low):** Bassa probabilità. Segnala un bisogno di supporto strutturato o un possibile disallineamento col ruolo.
- **Blu Medio (Mid-Low):** Probabilità medio-bassa. Presenza di margini di miglioramento che richiedono sviluppo mirato.
- **Blu Ottanio (Mid-High):** Probabilità medio-alta. Profilo solido, pronto ad affrontare le sfide con efficacia.
- **Blu Scuro (High):** Alta probabilità di successo. Indica un potenziale "top performer" su cui fare leva.

PPI Matrix di Nome Cognome



PPI Matrix: Potenziale vs. Comportamenti

Cos'è la Matrice? Incrocia il potenziale latente (attitudini e abilità logiche) con la messa a terra (comportamenti agiti rilevati), distinguendo ciò che la risorsa può fare da ciò che fa realmente. I relativi percentili indicano il posizionamento rispetto a un benchmark globale (es. un 90° percentile equivale a un potenziale superiore al 90% del campione).

I 4 Quadranti di Posizionamento:

- **Star** (Alto Potenziale / Alti Comportamenti): Eccellente messa in pratica. Risorsa pronta per percorsi di sviluppo o crescita accelerata.
- **Enigma** (Alto Potenziale / Bassi Comportamenti): Ottime capacità non ancora espresse. Necessario indagare eventuali barriere motivazionali o di contesto.
- **Solid Professional** (Basso Potenziale / Alti Comportamenti): Solida aderenza al ruolo attuale. L'evoluzione verso ruoli più complessi va valutata con attenzione.
- **Critical Area** (Basso Potenziale / Bassi Comportamenti): Difficoltà di performance e basso adattamento. Suggerisce interventi di riallineamento o mobilità interna.

Talent Deep Dive

Talent Predictors



Talent Predictors

L'istogramma analizza l'equilibrio dei predittori di talento (soft skills) della risorsa, fondamentali per predire il successo nel ruolo.

Sono raggruppati in 4 macro-aree chiave: Pensiero, Self-Management, Execution e Relazione.

Come leggere i dati? Le barre dell'istogramma mostrano il punteggio della singola persona su ciascun predittore di talento.

Le 4 macro-aree e i predittori di talento:

- **Pensiero:** Soluzione dei problemi (analisi ed efficacia), Anticipazione (visione prospettica), Innovazione (generazione di idee nuove), Apprendimento continuo (aggiornamento costante), Decisione (scelte efficaci in incertezza).
- **Self-Management:** Regolazione di sé (gestione reazioni emotive), Flessibilità (adattamento rapido ai cambiamenti), Responsabilità consapevole (piena ownership di scelte e risultati).
- **Execution:** Pianificazione (gestione strategica di priorità e risorse), Tensione al risultato (determinazione verso obiettivi ambiziosi).
- **Relazione:** Intelligenza emotiva (empatia e comprensione altrui), Collaborazione (cooperazione costruttiva), Interazione influente (comunicazione e orientamento).

Talent Deep Dive

Talent Predictors

Da cosa derivano i Talent Predictors e come si collegano all'Assessment che svolge la persona?

La persona compila un assessment che indaga diverse sue caratteristiche, attitudini, conoscenze e comportamenti attraverso 5 sezioni (card).

Le sezioni sono:

- le mie risorse personali e i miei valori (1),
- i miei orientamenti professionali (2),
- le mie modalità di ragionamento (3),
- il mio sapere digitale (4),
- i miei comportamenti professionali (5).

Le sezioni – e le specifiche dimensioni – rilevate durante l'assessment sono state associate ai Talent Predictors al fine di rilevarli coerentemente con i loro significati. Di seguito si riportano le descrizioni di ogni Talent Predictor e le sezioni di assessment da cui derivano (numeri tra parentesi).

Talent Predictor	Descrizione
Soluzione dei problemi (2, 3, 5)	Analizzare e interpretare l'essenza di un problema, anche complesso, individuando e sintetizzando le informazioni rilevanti per giungere a soluzioni concrete ed efficaci.
Anticipazione (1, 3, 5)	Prevedere scenari futuri all'interno di un contesto ampio e prospettico, delineando con chiarezza le tendenze probabili e le possibili evoluzioni.
Innovazione (1, 2, 3, 4, 5)	Utilizzare l'immaginazione per generare idee nuove, diversificate e di valore.
Apprendimento continuo (1, 2, 5)	Impegnarsi attivamente nella ricerca di nuove conoscenze, nell'aggiornamento costante delle competenze e nell'integrazione di quanto appreso nelle attività quotidiane.

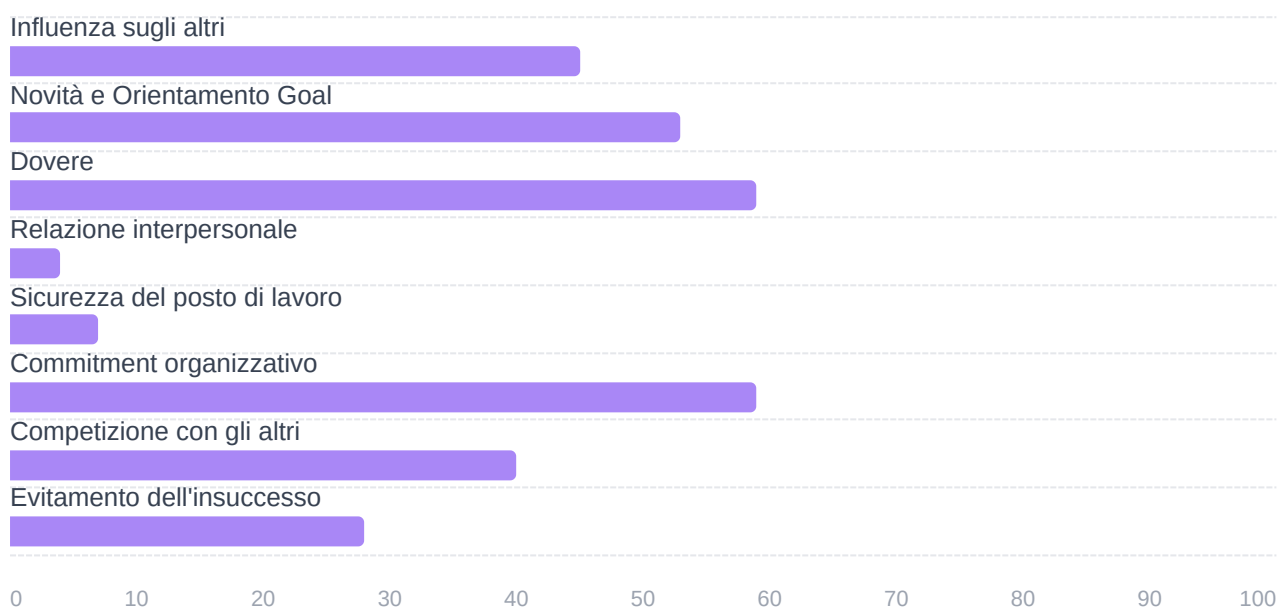
Talent Deep Dive

Talent Predictors

Talent Predictor	Descrizione
Regolazione di sè (1, 2, 5)	Regola le proprie reazioni emotive, adattando di conseguenza il proprio comportamento.
Flessibilità (1, 2, 5)	Adattare in modo rapido ed efficace i propri comportamenti di fronte a cambiamenti, contesti in evoluzione e situazioni impreviste.
Pianificazione (2, 5)	Definire obiettivi e priorità in modo strategico, pianificando azioni, responsabilità, tempi, risorse e risultati attesi, così da garantirne il conseguimento.
Tensione al risultato (1, 2, 5)	Lavorare con determinazione ed energia per raggiungere obiettivi ambiziosi, superando gli ostacoli e mantenendo costante il focus sui risultati.
Responsabilità consapevole (2, 5)	Assumersi la piena responsabilità delle proprie scelte, azioni e risultati, inclusi errori e fallimenti.
Intelligenza emotiva (1, 2)	Riconoscere e comprendere le emozioni degli altri, cogliendone i bisogni e le motivazioni.
Collaborazione (1, 2, 5)	Lavorare con gli altri in modo costruttivo e cooperativo, offrendo il proprio contributo e valorizzando quello altrui.
Interazione influente (2, 3, 5)	Trasmettere e ricevere informazioni in modo chiaro e appropriato, ascoltando attivamente e dimostrando comprensione attraverso segnali di interesse e partecipazione.

Talent Deep Dive

Core Drivers



Core Drivers: Driver Motivazionali

Mappa le spinte motivazionali profonde della singola risorsa. Rappresenta lo strumento principale per valutare il suo allineamento culturale con l'azienda e prevenire il rischio di turnover.

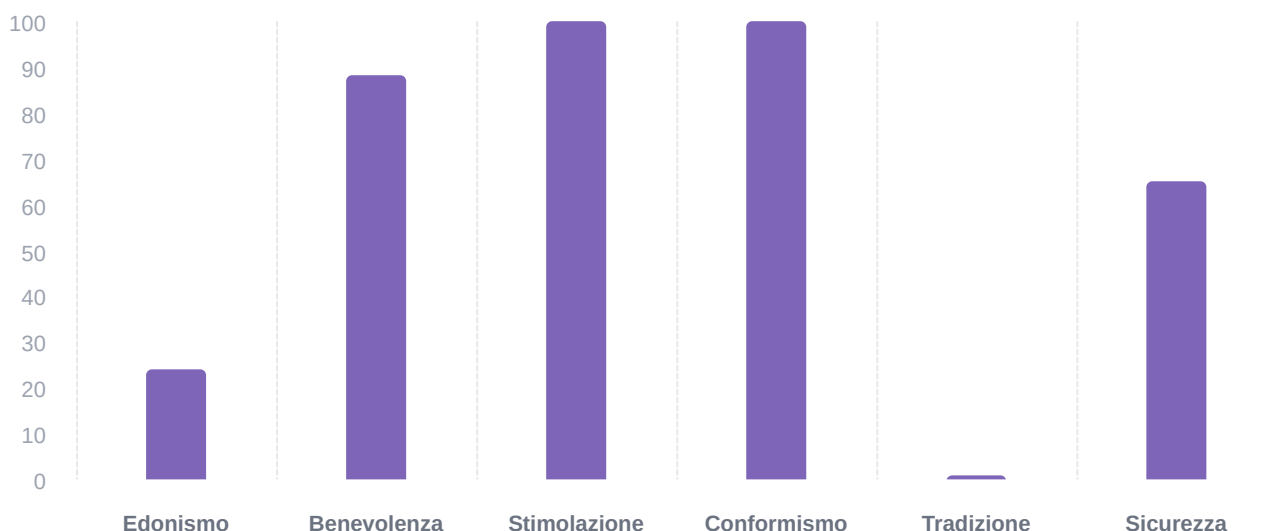
Come leggere i dati e il "Rischio Frustrazione": l'istogramma mostra l'intensità di ciascun driver. È fondamentale verificare che il ruolo attuale soddisfi i driver più alti della persona (es. se c'è un alto driver "Influenza sugli altri" ma il ruolo offre scarsa autonomia, si genera "frustrazione del driver" e rapida perdita di engagement).

I Driver Mappati:

- **Influenza sugli altri:** Desiderio di avere impatto nel proprio contesto e di guidare l'operato altrui.
- **Novità e Orientamento Goal:** Propensione alle sfide, allo sviluppo di nuove competenze e all'innovazione in progetti inediti.
- **Dovere:** Spinta a realizzare attività di cui si condivide profondamente scopo, logica e utilità.
- **Relazione interpersonale:** Bisogno di un clima lavorativo basato su armonia, amicizia e supporto reciproco.
- **Sicurezza del posto di lavoro:** Focus primario sul consolidamento e sulla stabilità della propria posizione lavorativa.
- **Commitment organizzativo:** Impegno generato da un forte legame affettivo e identificazione con gli obiettivi aziendali.
- **Competizione con gli altri:** Motivazione che nasce dal misurarsi con i colleghi e dal desiderio di emergere.
- **Evitamento dell'insuccesso:** Ricerca di prestazioni controllabili e contesti prevedibili per dare il meglio.

Talent Deep Dive

Core Values



Core Values: Valori Guida

Identifica i valori fondamentali che orientano le scelte e i comportamenti della singola risorsa. In sinergia con i Core Drivers, rappresenta lo strumento chiave per valutare l'allineamento culturale con l'azienda e prevenire il rischio di turnover.

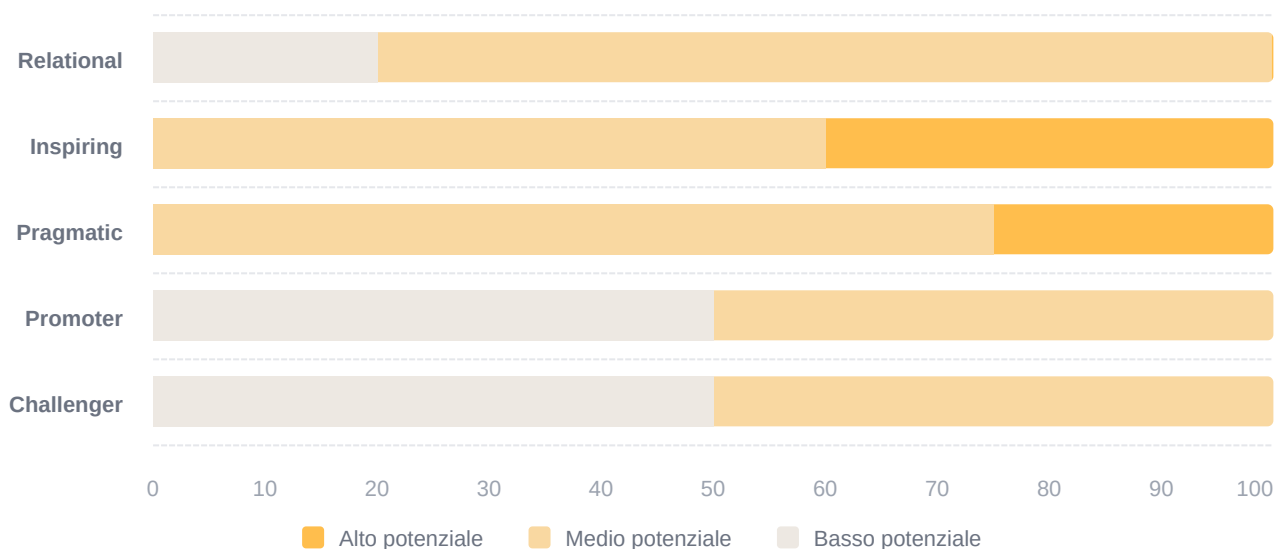
Come leggere i dati e il "Mismatch dei Valori": il grafico evidenzia le priorità valoriali della persona. È cruciale valutare il potenziale "mismatch": un forte disallineamento tra i valori dell'individuo (es. alta necessità di Sicurezza) e la fase del ciclo di vita aziendale (es. contesto in forte riorganizzazione o instabilità) innalza drasticamente il rischio di dimissioni.

I Valori Mappati:

- **Edonismo:** Ricerca della piacevolezza lavorativa e forte attenzione al work-life balance, per garantire spazio ed energie agli interessi personali.
- **Benevolenza:** Focus sul benessere del team. Importanza di creare e coltivare relazioni armoniose e di supporto reciproco con i colleghi diretti.
- **Stimolazione:** Ricerca di un ambiente dinamico. Priorità alle novità, alle sfide stimolanti e all'esposizione a continui cambiamenti di attività o metodi.
- **Conformismo:** Rispetto delle regole e delle aspettative condivise, orientamento verso la conformità e l'adeguamento al contesto organizzativo.
- **Tradizione:** Importanza al mantenimento delle consuetudini e delle pratiche consolidate nel tempo, come riferimento per le proprie azioni.
- **Sicurezza:** Priorità assoluta alla stabilità del ruolo e alla protezione da rischi fisici, psicologici o relazionali (es. conflittualità) sul lavoro.

Talent Deep Dive

Talent Types



Talent Types: Profili di Potenziale

Inquadra l'attitudine della risorsa all'interno di 5 tipologie di talenti. È uno strumento prezioso per l'HR per ottimizzare l'inserimento nei team, l'assegnazione dei progetti e la gestione dei cambiamenti organizzativi.

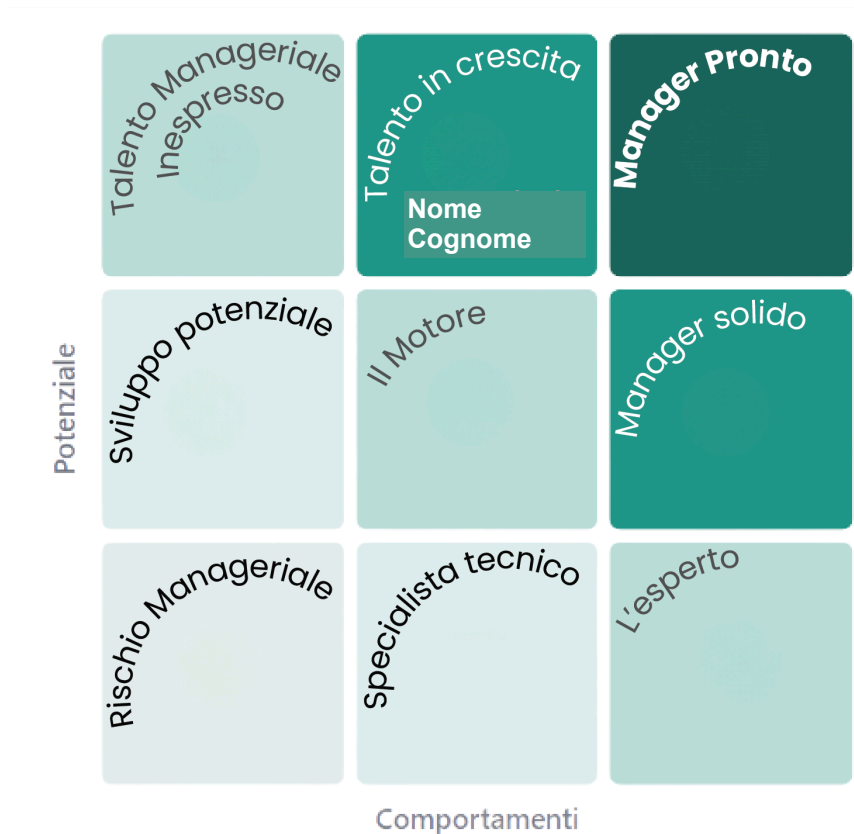
Come leggere i dati? Più la barra arancione è ampia e più quel talento è dominante nel profilo della persona. È cruciale incrociare questo dato con le sfide del ruolo: ad esempio, se il ruolo richiede di guidare una forte trasformazione aziendale e il tratto "Challenger" è molto basso (zona grigia), la risorsa potrebbe faticare a farsi promotrice del cambiamento.

I 5 Profili:

- **Inspiring.** Guida e influenza gli altri con energia. Multitasking, riflessivo e molto aperto all'apprendimento continuo.
- **Pragmatic.** Orientamento altamente esecutivo e operativo. Affidabile e costante, consolida la propria posizione portando risultati concreti.
- **Relational.** Spiccata empatia ed efficacia interpersonale. Costruisce rapporti sereni e collaborativi, allineati agli obiettivi comuni.
- **Challenger.** Sfida costantemente sé stesso e lo status quo per il miglioramento continuo. Altamente resiliente, resta lucido nelle criticità e si risollewa rapidamente.
- **Promoter.** Promuove l'innovazione e l'inclusione. Ricerca nuovi stimoli e favorisce spontaneamente un clima lavorativo aperto e positivo.

Add on Manageriale

Managerial Scalability



Managerial Scalability: Matrice 9-Box

È lo strumento strategico per eccellenza per la Succession Planning. Incrocia il potenziale manageriale latente della risorsa (asse verticale: la "lunghezza del passo" o capacità di crescita futura) con i comportamenti manageriali rilevati (asse orizzontale: la "prontezza operativa" attuale).

Come leggere il posizionamento? Il quadrante in cui si posiziona la singola persona definisce la sua reale prontezza ad assumere ruoli di leadership e la tipologia di piano di sviluppo necessario:

Add on Manageriale

Managerial Scalability

Fascia Alta (Alto Potenziale):

- **Manager Pronti** (Top-Right): Il massimo del valore. Potenziale e comportamenti al top, risorsa pronta per ruoli chiave oggi e in futuro.
- **Talento in Crescita** (Top-Middle): Forte attitudine spontanea, comportamenti in via di consolidamento. Necessita di sfide di complessità crescente.
- **Talento Inespresso** (Top-Left): Ottima predisposizione ma comportamenti ancora poco espressi. Ha bisogno di consolidare la pratica manageriale.

Fascia Media (Cuore Operativo):

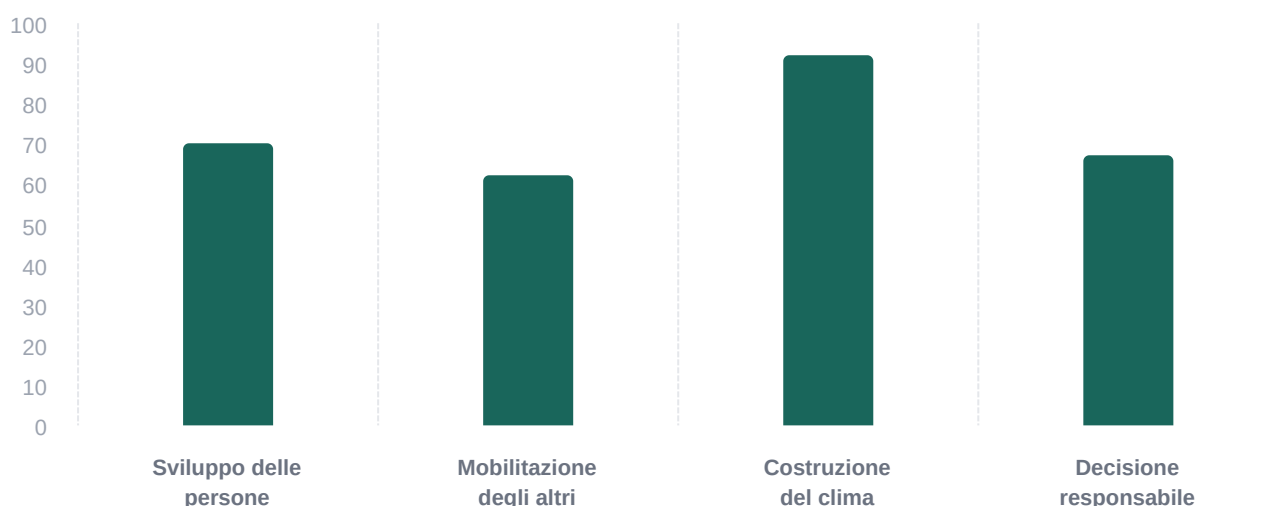
- **Manager Solido** (Mid-Right): Comportamenti attuali eccellenti, potenziale medio. Perfetto e pronto per gestire team complessi nel presente.
- **Il Motore** (Mid-Middle): Equilibrio tra potenziale e azione. Garantisce continuità aziendale; per scalare richiede piani di sviluppo mirati.
- **Sviluppo Potenziale** (Mid-Left): Discreto potenziale latente, ma scarsa messa a terra. Richiede affiancamento e coaching.

Fascia Bassa (Operatività e Rischio):

- **L'Esperto** (Bottom-Right): Agisce perfettamente nel presente ma ha raggiunto il suo "plateau". Prezioso nel ruolo attuale, ma non indicato per la succession planning.
- **Specialista Tecnico** (Bottom-Middle): Bravo esecutore e discreta operatività, ma fatica a scalare verso una maggiore complessità manageriale.
- **Rischio Manageriale** (Bottom-Left): Carenze sia nel potenziale che nell'azione. Assegnare ruoli di coordinamento senza un massiccio piano di sviluppo mette a rischio il team.

Add on Manageriale

Managerial Predictors



Managerial Predictors

L'istogramma analizza l'equilibrio dei predittori di managerialità (soft skills) della risorsa, fondamentali per predire il successo in ruoli manageriali.

Da cosa derivano i Managerial Predictors e come si collegano all'Assessment che svolge la persona? La persona compila un assessment che indaga diverse sue caratteristiche, attitudini, conoscenze e comportamenti attraverso 5 sezioni (card).

Le sezioni sono:

- le mie risorse personali e i miei valori (1),
- i miei orientamenti professionali (2),
- le mie modalità di ragionamento (3),
- il mio sapere digitale (4),
- i miei comportamenti professionali (5).

Le sezioni – e le specifiche dimensioni – rilevate durante l'assessment sono state associate ai Managerial Predictors al fine di rilevarli coerentemente con i loro significati. Di seguito si riportano le descrizioni di ogni Talent Predictor e le sezioni di assessment da cui derivano (numeri tra parentesi).

Add on Manageriale

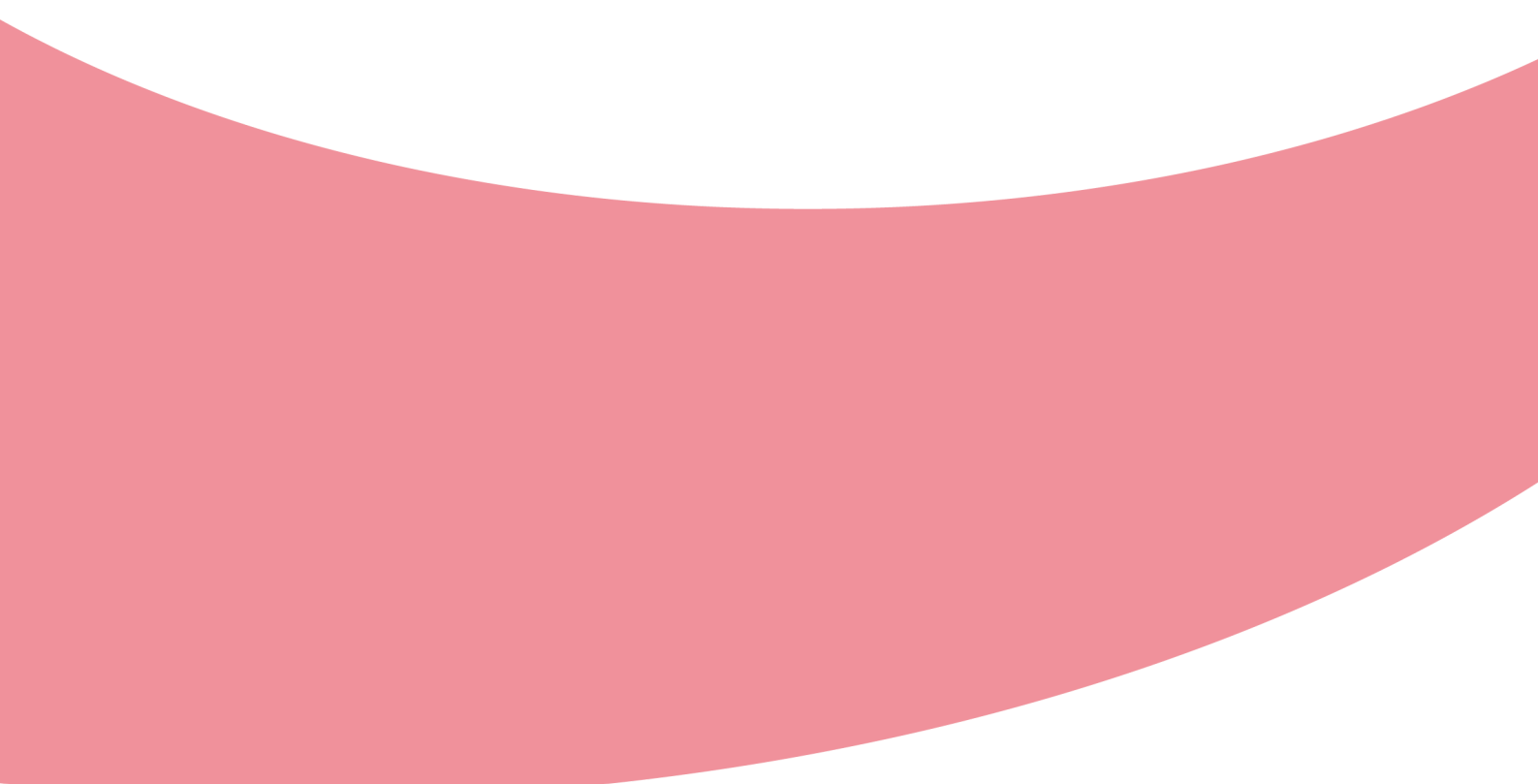
Managerial Predictors

Talent Predictor	Descrizione
Sviluppo delle persone (5)	Promuovere la crescita individuale adattando il proprio stile di gestione alle caratteristiche, ai bisogni e al potenziale di ciascun collaboratore.
Mobilitazione degli altri (2, 5)	Trasmettere con efficacia i valori aziendali, rafforzando il senso di appartenenza e valorizzando il contributo di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi organizzativi.
Costruzione del clima (5)	Promuovere un ambiente che favorisca l'apprendimento e la collaborazione all'interno del team, incoraggiando la sperimentazione condivisa di nuove idee e approcci orientati allo sviluppo organizzativo.
Decisione responsabile (2, 4, 5)	Prendere decisioni valide ed efficaci anche in condizioni di incertezza, scarsità di informazioni o limitazioni di tempo.



aura

Assessment Utility Reporting AI



aura