



# Organizational attitudes balance of PIERO SALEMI

- Analisi dei valori dominanti e dei conseguenti atteggiamenti nelle relazioni all'interno del team.
- Dettaglio delle attitudini nelle aree Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento e Esecuzione.
- Individuazione di punti di forza, punti di debolezza, opportunità di impiego e rischi gestionali.

Assessment performed on 2018/01/09 through PACE© method

## **INSTRUCTIONS**

Questa analisi è stata realizzata in maniera automatica dal sistema PACE, progettato per descrivere le attitudini organizzative delle persone in relazione alle risposte da loro fornite al relativo questionario.

Questo non è un profilo di personalità e, pertanto, non viene data alcuna valutazione della persona in quanto tale, ma solo del suo attuale atteggiamento relativamente agli ambiti oggetto dell'indagine.

Non esistono inoltre risultati che possano essere definiti in generale buoni o cattivi, poiché ciascun ambito valoriale è più o meno richiesto nelle diverse attività professionali, così come nelle attività quotidiane in cui ognuno di noi è impegnato

Così come la scarsa importanza riconosciuta ad alcune attitudini potrebbe precludere l'ottimale svolgimento di alcune attività, allo stesso modo un carico eccessivo su altre potrebbe trasformarsi in frustrazione nel caso la persona debba operare in condizioni che non permettano la valorizzazione delle stesse.

Il presente report, per quanto frutto di anni di ricerca e scientificamente affidabile, non fornisce «verità incontrovertibili». Può essere utile per conoscere meglio se stessi o le persone con le quali collaboriamo ed è sicuramente un'ottima base di partenza per riflessioni ed indagini che devono essere compiute attraverso il colloquio con la persona esaminata.

I risultati di questo test, pertanto, non vanno usati per prendere decisioni rilevanti (assunzioni, cambi di mansione, licenziamenti) senza che essi siano inseriti in un percorso strutturato di conoscenza della persona.

Le informazioni contenute in questo report sono di due tipi distinti: pagine metodologiche (in grigio) e report (a colori).

I dati contenuti nei report sono dati personali e sensibili della persona analizzata. L'intero documento va quindi gestito con tutte le cautele e le precauzioni proprie del vigente ordinamento di tutela dei dati personali.

Metodi e strumenti descritti nelle pagine metodologiche sono proprietà intellettuale di Exagogica srl ed il loro uso è, pertanto, strettamente riservato.

# List of contents

- Il metodo PACE	4
- L'analisi differenziale	5
- Drive, attitudini e caratteristiche	6
- La struttura del report	7
- Strumenti della sezione Profilo Generale	8
- Strumenti della sezione Dettaglio Attitudini	9
- Strumenti della sezione Opportunità e Rischi	10
<b>- Parte 1. Profilo generale</b>	<b>11</b>
- I PACE Drive	12
- I PACE Drive di PIERO SALEMI	13
- PACE Compass	14
- La PACE Compass di PIERO SALEMI	15
- PACE Quadrant	16
- Il PACE Quadrant di PIERO SALEMI	17
<b>- Parte 2. Il dettaglio delle attitudini</b>	<b>18</b>
- Attitudini drive Prestazione	19
- Prestazione: il profilo di PIERO SALEMI	20
- Attitudini drive Armonizzazione	21
- Armonizzazione: il profilo di PIERO SALEMI	22
- Attitudini drive Cambiamento	23
- Cambiamento: il profilo di PIERO SALEMI	24
- Attitudini drive Esecuzione	25
- Esecuzione: il profilo di PIERO SALEMI	26
<b>- Parte 3. Opportunità e rischi</b>	<b>27</b>
- L'analisi della compatibilità professionale	28
- Le opportunità professionali di PIERO SALEMI	29
- L'analisi dei rischi prevalenti	30
- I rischi gestionali di PIERO SALEMI	31
- SWOT: Forza, debolezza, opportunità e rischio	32
- La SWOT Analysis di PIERO SALEMI	33

## What's PACE?

A test born from the twenty-year experience of Alessandro Obino, management consultant and designer of tools for the management of human resources.

An easy-to-use, fast, accurate and high-predictive tool, engineered by Exagogica to be used in large organizations as well as for personal use.

An immediate way to assess people's attitudes in relating to a group: their inclination to guarantee a high level of performance, the ability to find a balance when managing conflicts, to work for the continuous improvement of the organization, to perform the requested activities.



Because PACE is a totally different method from the usual psycho-attitudinal tests??

- Because it is the combination of **4 precise and accurate tests** used for decades to evaluate four areas of competence: Decision, Resilience, Communication, Enthusiasm.
- Because it, thanks to its **metamodel**, adds to the information provided by these tests many other information derived from the comparison of their results.
- Because it evaluates the individual's soft skills also considering the comparison with the **time series** of the population that performed it and, in particular, with clusters of similar socio-demographic characteristics.
- Because it is a **living and continuous improvement system** thanks to the assiduous feedback of users and their managers.

# Differential analysis

Tutti i profili vengono messi in relazione con la media della popolazione complessiva e con la media delle persone (cluster) avente un profilo simile in base ai 4 fattori analizzati: età, genere, condizione lavorativa, livello di studi. I Cluster sono formati dalle 16 diverse combinazioni di questi 4 fattori.

Per ogni fattore sono considerate due condizioni:

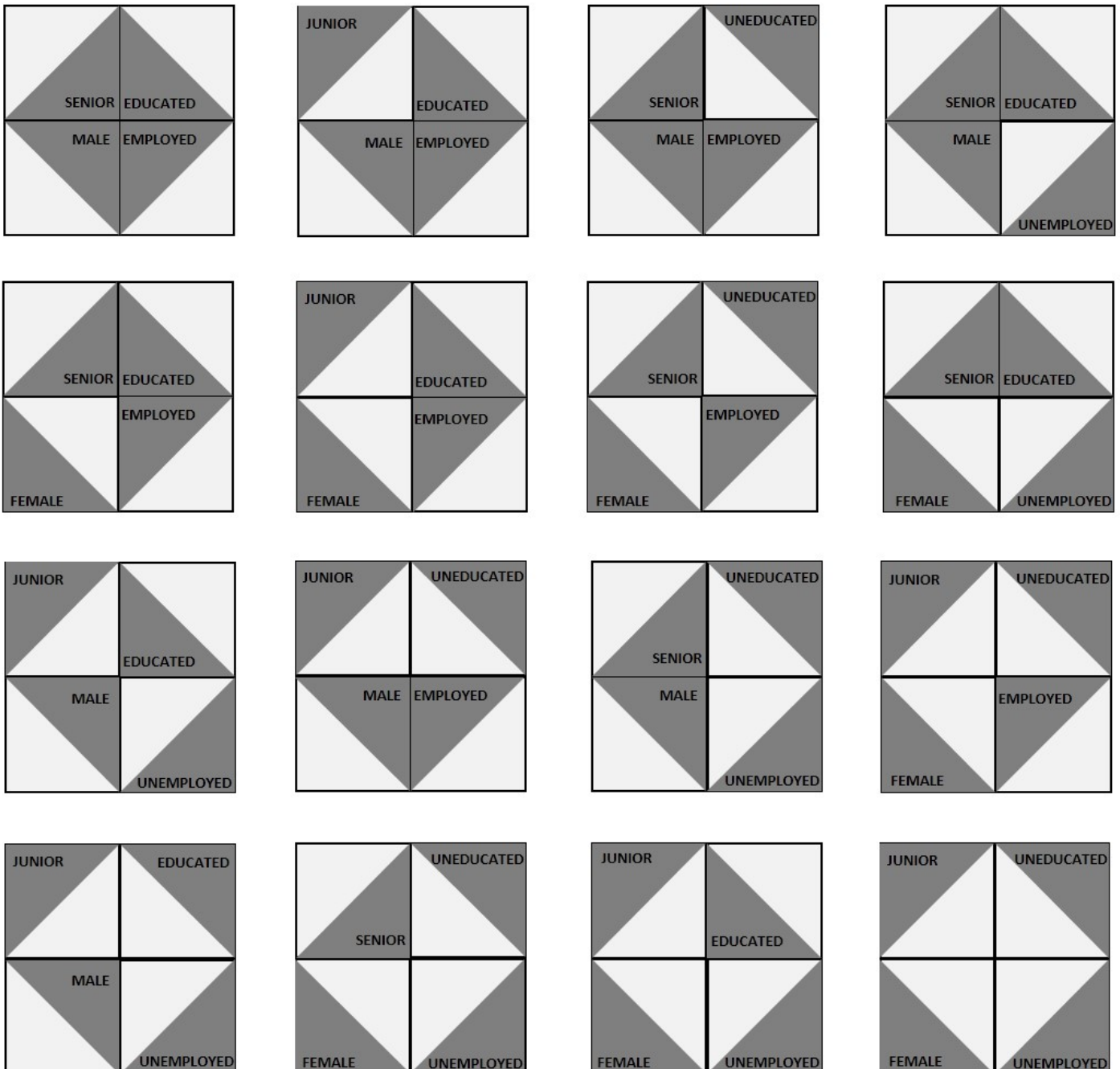
- Età: Senior ( $\geq 35$  anni), Junior ( $< 35$  anni).

- Genere: Maschio, Femmina.

- Condizione lavorativa: Occupato, Non occupato.

- Livello di Studi: Superiore (qualsiasi titolo successivo a quello dell'obbligo), Inferiore (scuola dell'obbligo o nessun titolo).

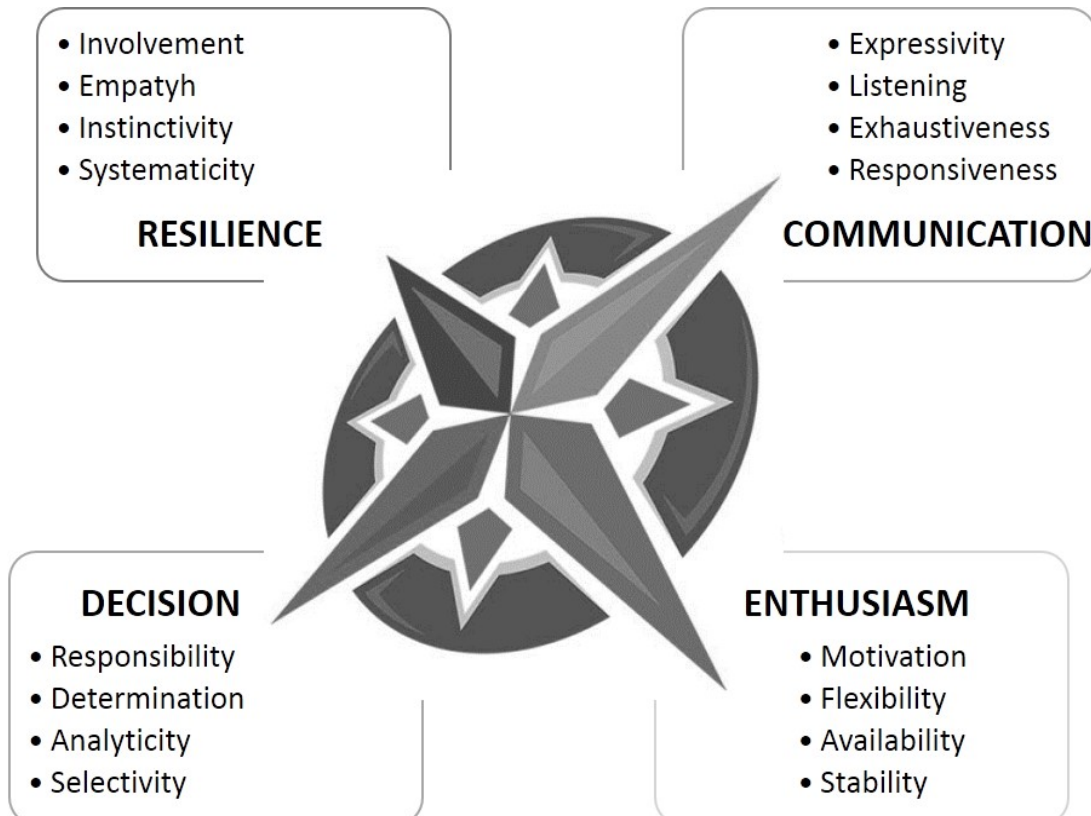
## I 16 cluster considerati dal metodo PACE



# Drive, attitudes and features

*PACE Drives are the overall results of each of the 4 tests on which DReCT method is based. The values are expressed in hundredths and can range from a minimum of 30/100 (very low drive) to a maximum of 100/100 (very high drive).*

*The evaluation provided by a specific Pace drive is just the outcome of the levels achieved in the 3 attitudes on which it is based. Indeed, PACE model consists of a set of 12 attitudes in total that are examined and evaluated by the test.*



*A level is defined ranging from 1 (very low) to 5 (very high) for each skill. Each aptitude identifies a potential weakness of the person if the level achieved is the lowest one. On the contrary, if the level achieved is the highest one, it identifies a strength.*

*Before the report related to the results achieved in each Drive, this report highlight, in a specific page, all the attitudes that will be analyzed explaining their meaning. Moreover for each attitude, it is presented an analytical report on the consequences of the minimum and maximum values that is the characteristic that person is inclined to assume when the results at one of the extremes of the scale occur.*

*This information is presented in a tablelike the following:*

**Skill:** overall meaning explanation of the analyzed skill



**NEGATIVE CHARACTERISTIC:** explanation of the negative characteristic that the person can assume in the absence of this competence (level 1).

**POSITIVE CHARACTERISTIC:** explanation of the positive characteristic that the person can assume in the presence of this competence (levels 4 and 5).

# The structure of the report

*Per ciascun Drive (Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento, Esecuzione) viene presentato un report analitico sui valori raggiunti dalla persona per ciascuna attitudine e sul significato che assume questo valore nel contesto della popolazione di riferimento. Nella pagina del report sono riportate analisi grafiche di 3 tipi.*



## 1. General profile

In questa sezione del report vengono visualizzati i risultati complessivi riportati dalla persona.

The reports presented are:

- PACE Drives
- PACE Compass
- PACE Quadrant

## 2. Dettaglio delle attitudini

In questa sezione del report vengono visualizzati i risultati complessivi riportati dalla persona.

The reports presented are:

- PACE Drives
- PACE Compass
- PACE Quadrant
- Attitudine del drive Esecuzione



## 3. Risks and Opportunities

In questa sezione del report vengono visualizzati i risultati complessivi riportati dalla persona.

The reports presented are:

- PACE Drives
- PACE Compass
- PACE Quadrant



# Tools of the area General Profile



1. Il primo strumento è l'indicatore del valore dei PACE Drives. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il livello complessivo di attitudine dimostrato dalla persona nei 4 drive PACE: Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento e Esecuzione?
- Qual è l'indice di affidabilità di questo dato (indice di coerenza)?
- Quali sono le principali conseguenze che possiamo attenderci nel comportamento della persona in relazione alle attitudini mostrate nel test?

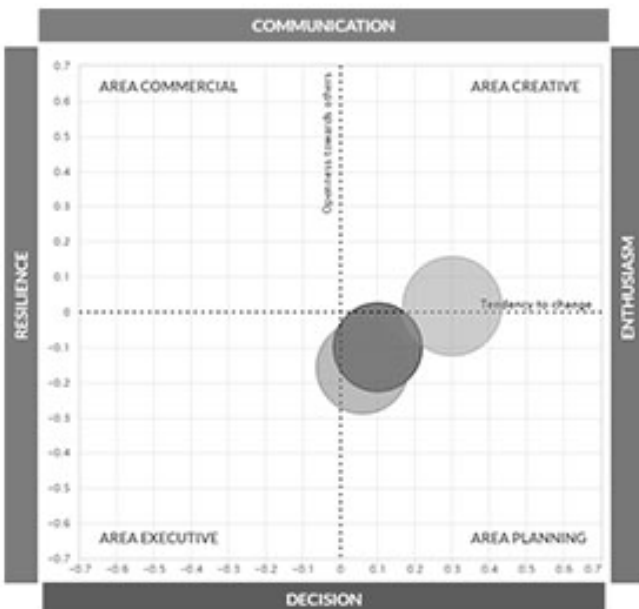
2. Il secondo strumento è la PACE Compass. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quanto è rilevante il valore complessivo mostrato su ciascuna area di attitudine in relazione al valore medio mostrato sulla stessa area dal totale della popolazione?
- Quanto è rilevante il medesimo valore in relazione alla popolazione del solo cluster di riferimento della persona esaminata?



3. Il terzo strumento è il PACE Quadrant. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quanto è grande il potenziale complessivo della persona in relazione a quello della popolazione totale e del suo cluster?
- Qual è la posizione della persona sull'asse Conservazione/Cambiamento?
- Qual è la posizione della persona sull'asse Focalizzazione/Relazione?
- Qual è l'area di riferimento individuata dalle attitudini, fra le 4 aree: Transazionale, Trasformazionale, Efficienziale e Conciliativa?
- Quanto sono significativi gli scostamenti della persona esaminata dal totale della popolazione e del suo cluster?





# Strumenti della sezione Dettaglio Attitudini

Per ciascun Drive (Prestazione, Armonizzazione, Cambiamento, Esecuzione) viene presentato un report analitico sui valori raggiunti dalla persona per ciascuna attitudine e sul significato che assume questo valore nel contesto della popolazione di riferimento. Nella pagina di ciascuno dei 4 report sono riportate analisi grafiche di 3 tipi

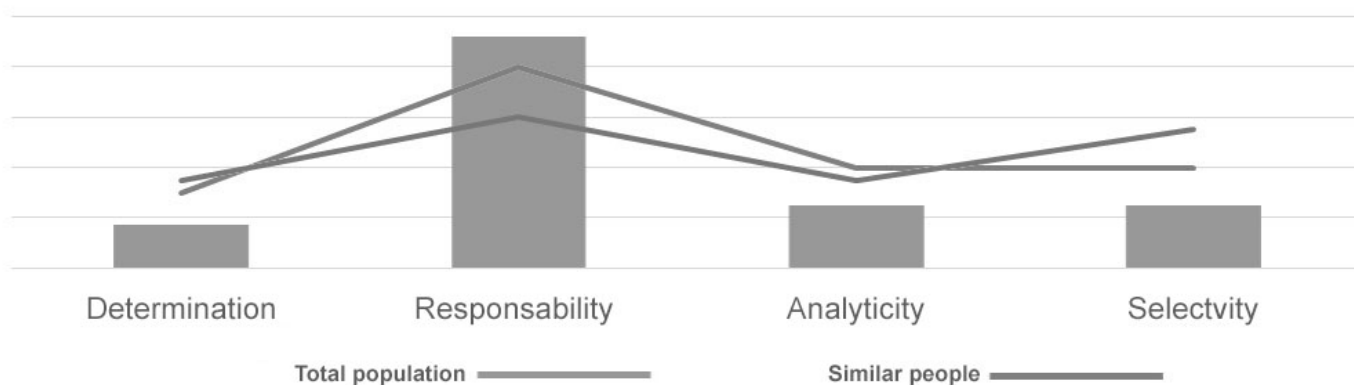
1. Il primo strumento è l'indicatore del valore del PACE Drive di riferimento. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguente domanda:

- Qual è il livello complessivo che il PACE assegna alla combinazione di attitudini evidenziata dal test nell'area in questione?

DECISION - Overall Score: 60/100

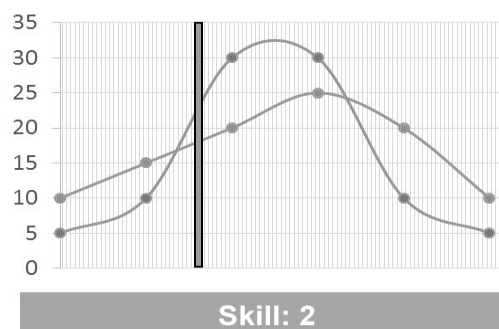
2. Il secondo strumento è l'istogramma dei livelli ottenuti sulle 4 attitudini del PACE Drive con le serie di confronto di Popolazione complessiva e Cluster specifico. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quali livelli ha ottenuto la persona esaminata nelle 4 distinte attitudini del PACE Drive?
- Quali livelli ha ottenuto in media il totale della popolazione che si è sottoposta finora al test PACE?
- Quali livelli ha ottenuto la popolazione del cluster di cui fa parte la persona?

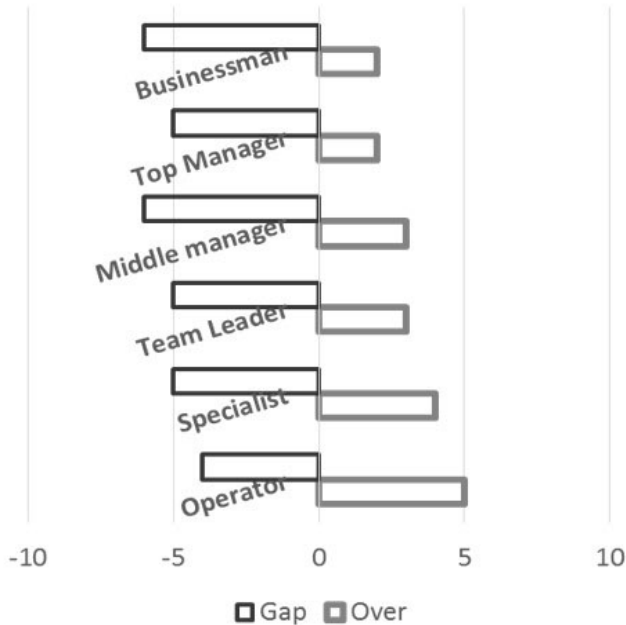


3. Il terzo strumento è la gaussiana della distribuzione dei livelli di popolazione totale e cluster specifico. Utilizza questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il significato del valore raggiunto su ciascuna delle 12 attitudini base del PACE?
- Qual è il livello raggiunto mediamente con maggior frequenza da parte di tutta la popolazione che si è sottoposta al test?
- Quali sono le percentuali di frequenza degli altri valori possibili?
- Qual è la distribuzione delle frequenze relative al Cluster di cui fa parte la persona?
- Quanto è comune il risultato raggiunto in termini assoluti ed in riferimento al cluster e quanto, invece, costituisce un elemento distintivo della persona esaminata?



# Tools of the area Risks and Opportunities



1. Il primo strumento è l'indicatore delle compatibilità con i principali ruoli professionali. Puoi usare questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Qual è il ruolo professionale che richiede il livello di attitudine più simile a quello mostrato dalla persona?
- Quali sono, in ogni ruolo professionale, le attitudini che la persona non avrebbe in maniera sufficiente?
- E quali sono le attitudini che, invece, la persona avrebbe in maniera superiore al livello richiesto?

2. Il secondo strumento è l'indicatore di rischio gestionale. Puoi usare questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quali sono i rischi che si corrono nella gestione della persona in base ai risultati del test PACE?
- Quali potrebbero essere le conseguenze di questi rischi?
- Qual è l'indice di pericolosità di ciascun rischio individuato?



<b>STRENGTH</b>	<b>WEAKNESS</b>
<b>OPPORTUNITY</b>	<b>RISK</b>

3. Il terzo strumento è la tabella conclusiva della SWOT Analysis. Puoi usare questo strumento per rispondere alle seguenti domande:

- Quali sono i punti di forza della persona esaminata?
- Quali sono, invece, i suoi punti di debolezza?
- Quali sono le opportunità che offrirebbe un suo impiego professionale?
- E quali sono invece, i rischi che presenterebbe la sua gestione?



# 1. General profile

In questa sezione del report vengono visualizzati i risultati complessivi riportati dalla persona esaminata.

Questi sono basati su 4 indicatori che descrivono, rispettivamente, la copertura complessiva dei 4 drive di attitudine del modello PACE.

In ogni drive la persona può raggiungere una percentuale di copertura fino al massimo del 100%.

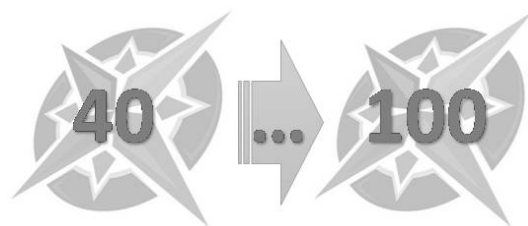
I risultati di copertura dei drive vengono mostrati in maniera grafica attraverso lo strumento PACE Compass, che indica la «direzione» che al momento presenta la persona.

Il rapporto fra questi 4 indicatori è analizzato nel PACE Quadrant, lo strumento che consente di verificare qual è l'area di impegno per cui appare più adatta la persona in relazione alle sue attuali attitudini di base.

1	I PACE Drive
2	I PACE Drive di PIERO SALEMI
3	PACE Compass
4	La PACE Compass di PIERO SALEMI
5	PACE Quadrant
6	Il PACE Quadrant di PIERO SALEMI

# 1. I PACE Drive

I PACE Drive sono i risultati complessivi di ciascuno dei 4 test di cui si compone il PACE. I valori sono espressi in centesimi e possono andare da un minimo di 30/100 (drive molto basso) ad un massimo di 100/100 (drive molto alto)



Ogni valore, oltre a definire il livello di attitudine complessivo nello specifico drive, determina un preciso Drive Profile che viene descritto nel report dei PACE Drive. Ogni Drive Profile, infatti, viene elaborato nel modello PACE considerando tutti gli aspetti emersi durante il test e costituisce la prima informazione presentata nel profilo personale, una sorta di overview delle attitudini al lavoro di gruppo della persona, riassunte in una sola pagina.

Per comprendere correttamente i 4 PACE Profile è fondamentale sapere a cosa si riferisce ciascuno dei 4 drive analizzati nel test, così come spiegato qui di seguito:

---

## PRESTAZIONE



Il drive PRESTAZIONE esprime l'attitudine a perseguire il risultato ad ogni costo, anche a scapito della relazione con gli altri componenti del gruppo e degli equilibri interni del team. Si compone dell'autonomia decisionale, della focalizzazione sulle priorità e sull'ambizione, intesa come desiderio di realizzazione personale. Comprende la capacità di superare le regole quando queste siano percepite come un limite all'ottenimento del risultato desiderato.

---

## BALANCE



Il drive ARMONIZZAZIONE esprime l'attitudine ad avere una visione sistemica del gruppo di lavoro, antepoendo la salvaguardia del metodo nelle relazioni personali al raggiungimento dell'obiettivo. Si compone della capacità di sviluppare i rapporti con gli altri membri del team, della capacità di ascolto immedesimazione con l'interlocutore e della capacità di negoziare, mediando i conflitti e trovando sempre un punto di incontro. Comprende la capacità di entrare in empatia con i membri del gruppo, sviluppando solide relazioni umane oltre che semplici rapporti professionali.

---

## CHANGING



Il drive CAMBIAMENTO esprime l'attitudine a ricercare costantemente l'innovazione ed il miglioramento delle modalità operative adottate nell'organizzazione. Si compone del coinvolgimento negli obiettivi del gruppo con la capacità di adottarli come propri, la propensione a cambiare frequentemente abitudini e la propensione a individuare soluzioni di risparmio e ottimizzazione dei fattori a disposizione. Comprende l'attitudine a riconoscere sempre un'opportunità nei problemi che si presentano.

---

## EXECUTION



Il drive ESECUZIONE esprime l'attitudine a eseguire dei compiti secondo il mandato ricevuto. Si compone della scrupolosità e precisione nell'eseguire le disposizioni, nell'atteggiamento collaborativo verso i superiori e nella capacità di svolgere le attività richieste secondo le modalità previste in maniera affidabile. Comprende la tendenza a replicare costantemente le modalità operative note, con il rispetto ossequioso delle norme e la diffidenza per ogni forma di superamento delle stesse.

## PRESTAZIONE



**PIERO SALEMI:** si impegna in misura apprezzabile per raggiungere il miglior risultato possibile. Attribuisce valore alla focalizzazione ed alla capacità di concentrarsi sugli obiettivi, in particolare alla capacità di chiarirli e trasmetterli agli altri membri del gruppo. Riconosce il valore dell'ambizione come spinta al miglioramento complessivo dell'organizzazione. Sembra molto cosciente dell'importanza di conferire un elevato livello di autonomia anche a chi svolge attività esecutive e apprezza particolarmente l'atteggiamento proattivo di chi si sforza di comprendere appieno tutte le fasi dei processi a cui partecipa. Appare quindi molto autonomo, pertanto piuttosto incline ad adoperarsi per il raggiungimento di un elevato livello delle proprie prestazioni.

Coherence Index: 99.33%

## BALANCE



**PIERO SALEMI:** si impegna in misura apprezzabile a gestire i rapporti all'interno del gruppo. Attribuisce valore alla negoziazione ed alla capacità di mediare fra diverse posizioni, evitando allo stesso tempo inutili conflittualità e reticenze nei rapporti fra colleghi. Riconosce il valore della comprensione reciproca e ritiene che sia un dovere di ognuno ascoltare e mettersi nei panni degli interlocutori. Sembra molto cosciente dell'importanza di sviluppare le relazioni fra colleghi, offrendo il suo aiuto anche quando questo non venga esplicitamente richiesto. Appare quindi molto sollecito, pertanto piuttosto incline a gestire i rapporti all'interno dell'organizzazione di cui fa parte.

Coherence Index: 92.67%

## CHANGING



**PIERO SALEMI:** si impegna in misura apprezzabile per migliorare le condizioni operative del gruppo. Attribuisce notevole valore alla flessibilità ed alla capacità di modificare le proprie abitudini, giudicando in maniera positiva l'aspirazione a cambiare spesso attività e condizioni lavorative. Riconosce il valore della comprensione dei processi in cui opera, accettando l'idea di poter essere propositivo per un miglioramento dello stesso. Sembra cosciente dell'importanza di ridurre gli sprechi di tempo e spazio nell'organizzazione del lavoro, attribuendo valore positivo ai comportamenti operati in tal senso. Appare quindi molto flessibile, pertanto piuttosto incline ad adoperarsi per il miglioramento delle condizioni operative del suo gruppo di lavoro.

Coherence Index: 92.67%

## EXECUTION



**PIERO SALEMI:** è un buon esecutore di quanto gli viene richiesto. Attribuisce un grande valore alla comprensione delle norme ed al loro rispetto, di tipo sia formale che sostanziale, segnalando eventuali inapplicabilità delle disposizioni ricevute perché le stesse possano essere migliorate e rispettate appieno. Attribuisce un sufficiente valore allo scambio di informazioni con il proprio responsabile, ritenendo di dover essere parte attiva nel fornire informazioni, anche quando non esplicitamente richieste. Sembra sufficientemente cosciente dell'importanza di assicurare i risultati attesi e concordati, ritenendo importante che i compiti assegnati vengano svolti secondo le modalità previste. Appare quindi molto scrupoloso e pertanto piuttosto adatto a compiti di natura esecutiva.

Coherence Index: 87.33%

# PACE Compass

La PACE Compass è la bussola che indica la direzione dell'utente relativamente ai 4 fondamentali drive di attitudine del Metodo PACE: Prestazione, Cambiamento, Armonizzazione e Esecuzione. Indica in quale direzione si sviluppa maggiormente l'attitudine della persona e fornisce indicazioni aggiuntive di confronto fra i dati riscontrati e quelli della popolazione di controllo.

L'estensione dei 4 indicatori è riferita ai risultati complessivi su ciascun drive già riportati nel report precedente. La PACE Compass viene introdotta da un testo riepilogativo che può essere considerato come una sintesi complessiva del profilo generale della persona.



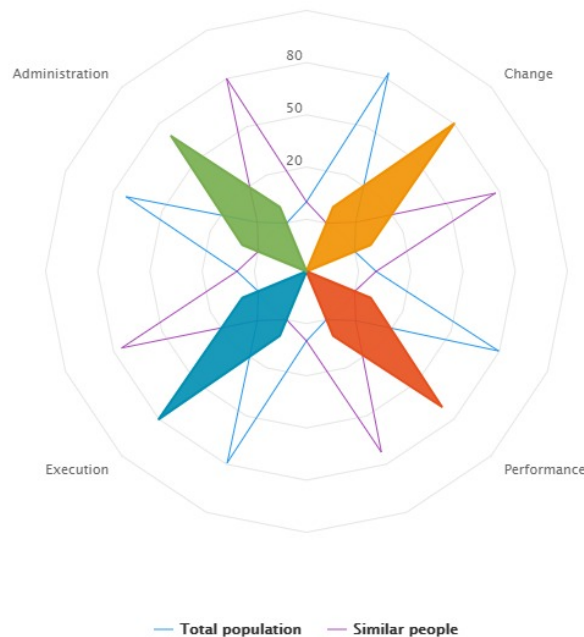
La PACE Compass mostra lo sviluppo di ciascuna area nella persona e la mette a confronto con i livelli riportati dalla popolazione totale (linea cyan) e dal cluster a cui appartiene lo stesso utente (linea magenta). Per ognuno dei 4 drive, si può facilmente verificare se il livello di attitudine della persona è maggiore o minore di quello medio di tutta la popolazione, confrontando l'indicatore colorato con l'indicatore segnato con la sola linea cyan immediatamente accanto (in senso antiorario). Se si vuole invece confrontare l'indicatore con quello medio del cluster a cui appartiene la persona, allora bisogna confrontarlo con l'indicatore segnato con la sola linea magenta immediatamente accanto (in senso orario).

## COMPARATIVE ANALYSIS

	DECISION	RESILIENCE	COMMUNICATION	ENTHUSIASM
Mario Rossi	80%	70%	60%	70%
Total population	82% ●	82% ●	82% ●	82% ●
Specific Cluster	81% ●	81% ●	81% ●	81% ●

L'analisi comparativa riporta in maniera tabellare le stesse informazioni che sono utilizzate per comporre la PACE Compass. Le luci verdi indicano i valori per cui le popolazioni di controllo sono inferiori (la persona esaminata ha un valore più alto). Le luci rosse indicano, invece, i valori per cui le popolazioni di controllo sono superiori (la persona ha un valore più basso). In caso di valori identici, la luce mostrata, invece, è gialla.

PIERO si impegna in misura apprezzabile per raggiungere il miglior risultato possibile e appare molto autonomo, pertanto piuttosto incline ad adoperarsi per il raggiungimento di un elevato livello delle proprie prestazioni. PIERO si impegna in misura apprezzabile a gestire i rapporti all'interno del gruppo e sembra molto sollecito, pertanto piuttosto incline a gestire i rapporti all'interno dell'organizzazione di cui fa parte. PIERO si impegna in misura apprezzabile per migliorare le condizioni operative del gruppo e sembra molto flessibile, pertanto piuttosto incline ad adoperarsi per il miglioramento delle condizioni operative del suo gruppo di lavoro. PIERO è un buon esecutore di quanto gli viene richiesto e appare molto scrupoloso e pertanto piuttosto adatto a compiti di natura esecutiva.



### Comparative analysis

	PRESTAZIONE	BALANCE	CHANGING	EXECUTION
PIERO SALEMI	70%	70%	80%	80%
Total population	79.52% ●	72.1% ●	83.39% ●	79.03% ●
Specific Cluster	75% ●	80% ●	77.5% ●	72.5% ●

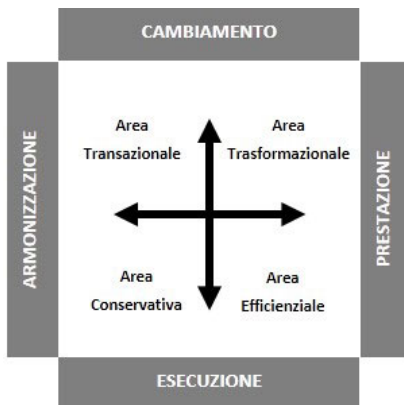
# PACE Quadrant

Nel PACE Quadrant viene mostrato il potenziale complessivo e la possibile area di impiego della persona. I valori riportati risultano significativi soprattutto nel confronto con le tendenze generali del totale della popolazione e con le tendenze generali del cluster di riferimento

L'analisi serve ad indicare in maniera sommaria qual è l'inclinazione prevalente della persona e qual è il modo in cui cercherà di operare all'interno del gruppo.

- Il Potenziale complessivo esprime la potenzialità complessiva in relazione al livello di sviluppo delle attitudini organizzative analizzate (media dei 4 drive). Più grande sarà il diametro del cerchio riferito alla risorsa (di colore grigio), più elevato sarà il potenziale complessivo indicato dal bilancio delle attitudini.

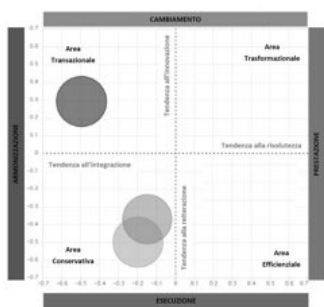
- La Centratrice esprime l'equilibrio rispetto ai due assi Integrazione/Risoluzione e Reiterazione/Innovazione che sono espressi rispettivamente dalla contrapposizione dei drive Armonizzazione/Prestazione e Esecuzione/Cambiamento. Se i valori dei due drive contrapposti sono pari, a prescindere dal loro livello, la persona si posiziona al centro dell'asse. Se, invece, c'è una differenza, la persona si posiziona verso una delle due estremità, allontanandosi dal centro proprio in relazione al valore della differenza fra i due drive.



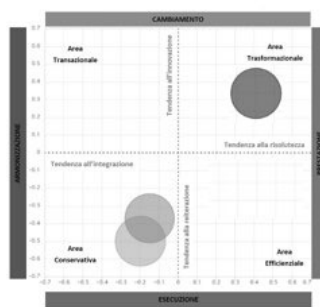
Il quadrante rappresenta i due assi, che si incrociano al suo centro, e individua 4 aree di tendenza:

1. **Transazionale** (prevalgono l'innovazione e l'integrazione).
2. **Trasformatzionale** (prevalgono l'innovazione e la risolutezza)
3. **Efficienziale** (prevalgono la reiterazione e la risolutezza).
4. **Conservativa** (prevalgono la reiterazione e l'integrazione).

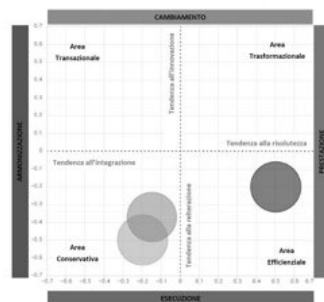
## Esempi di interpretazione del grafico di calibratura e centratura



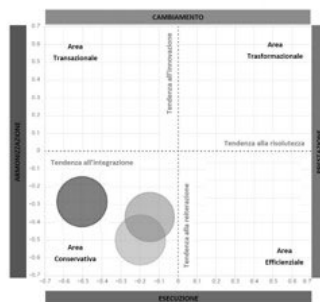
In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Transazionale perché la sua attitudine all'armonizzazione è superiore alla propensione verso la prestazione (tendenza all'integrazione) e la sua attitudine al cambiamento è superiore alla propensione verso l'esecuzione (tendenza all'innovazione).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Trasformatzionale perché la sua attitudine alla prestazione è superiore alla propensione verso l'armonizzazione (tendenza alla risolutezza) e la sua attitudine al cambiamento è superiore alla propensione verso l'esecuzione (tendenza all'innovazione).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Efficienziale perché la sua attitudine alla prestazione è superiore alla propensione verso l'armonizzazione (tendenza alla risolutezza) e la sua attitudine all'esecuzione è superiore alla propensione verso il cambiamento (tendenza alla reiterazione).



In questo esempio, la persona si colloca nell'Area Conservativa perché la sua attitudine all'armonizzazione è superiore alla propensione verso la prestazione (tendenza all'integrazione) e la sua attitudine al cambiamento è superiore alla propensione verso l'esecuzione (tendenza all'innovazione).



# PACE Quadrant of PIERO SALEMI

Potenziale complessivo: 75%

**What expresses:** Overall potential in relation to the level of development of analyzed soft skills .

**Added Value:** PIERO dimostra in generale una sufficiente attitudine ad operare all'interno di un gruppo o di un contesto organizzato relazionandosi in maniera efficace con gli altri membri dell'organizzazione.

Centring: 0, 0

**What expresses:** Balance with respect to the two axes Preservation / Change and Focus / Relationship.

**Added Value:** PIERO mostra una sostanziale tendenza all'equilibrio fra risolutezza nell'azione e capacità di mediazione. PIERO mostra una sostanziale tendenza all'equilibrio fra innovazione e reiterazione delle pratiche acquisite.

Trend Area

**What expresses:** The type of activities in which highlighted soft skills would be more useful.

**Added Value:** PIERO mostra un sostanziale equilibrio fra le diverse modalità di interazione all'interno del gruppo.



**PIERO**  
Risoluzione 0    Innovazione 0

**Total population**  
Risoluzione 0.1    Innovazione 0

**Similar people**  
Risoluzione 0    Innovazione 0.1



## 2. Dettaglio delle attitudini

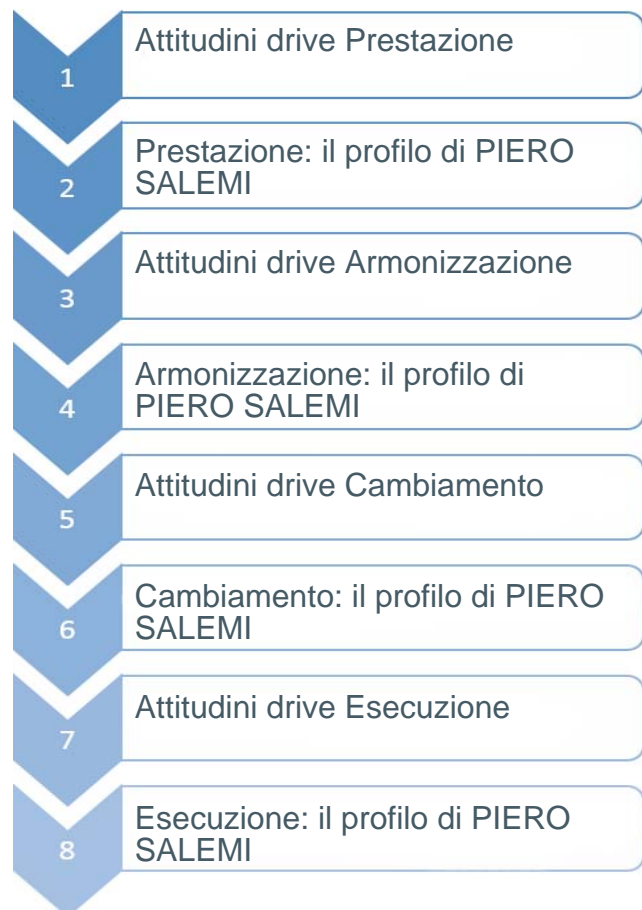
In this section the analysis of the attitudes of each of the 4 PACE drives is explained and reported.

Each Drive is composed, in turn, of 4 distinct attitudes whose level is assessed while the test is performed. Of each attitude, a level is defined ranging from 1 (very low) to 5 (very high).

Each attitude identifies a potential weakness of the person if the level achieved is the lowest one. On the other hand, if the level achieved is the highest one, it identifies a strength.

Not all attitudes have the same distribution of levels, or rather it is easier for some attitudes to be low and others to be high (both with reference to the overall population and to the specific cluster).

For each of the 16 analyzed attitudes, the analytical report shows the distribution in the population and in the cluster, in order to define the importance of the values achieved by the assessee.



# Performance Drive: attitudes

Performance drive is divided into 3 attitudes, which have been evaluated on a scale from 1 to 5. The result achieved allows to define the level of attitude of the person and compare it with that of the general population and of his/her specific cluster.

**AMBIZIONE:** *Desiderio di realizzazione personale e disponibilità a mettersi in gioco*



**DEMOTIVATO:** *Non attribuisce valore all'ambizione, rifiutando l'idea che essa possa costituire una spinta al miglioramento complessivo dell'organizzazione.*

**MOTIVATO:** *Riconosce pienamente il valore dell'ambizione come spinta al miglioramento complessivo dell'organizzazione e valuta positivamente la capacità di sostenere i sacrifici che essa comporta.*

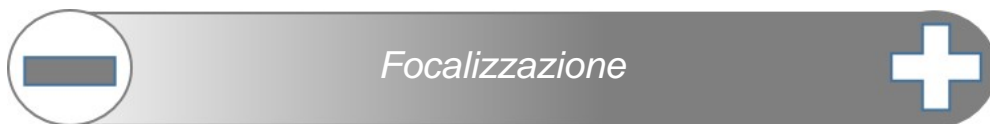
**AUTONOMIA:** *Capacità di assumere decisioni anche in mancanza di indicazioni o riferimenti*



**VINCOLATO:** *Non sembra assolutamente cosciente dell'importanza di sviluppare un elevato grado di autonomia anche da parte di chi svolge attività esecutive.*

**AUTONOMO:** *Sembra molto cosciente dell'importanza di conferire un elevato livello di autonomia anche a chi svolge attività esecutive e apprezza particolarmente l'atteggiamento proattivo di chi si sforza di comprendere appieno tutte le fasi dei processi a cui partecipa.*

**FOCALIZZAZIONE:** *Capacità di concentrarsi esclusivamente sugli obiettivi importanti*

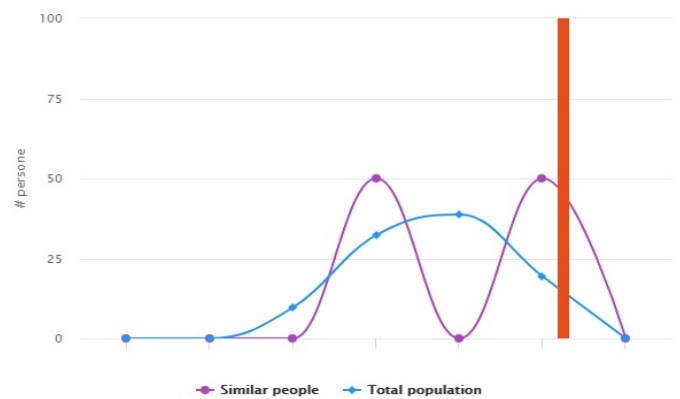
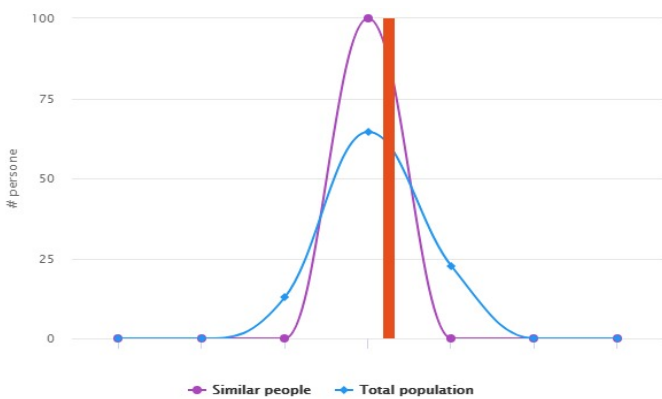
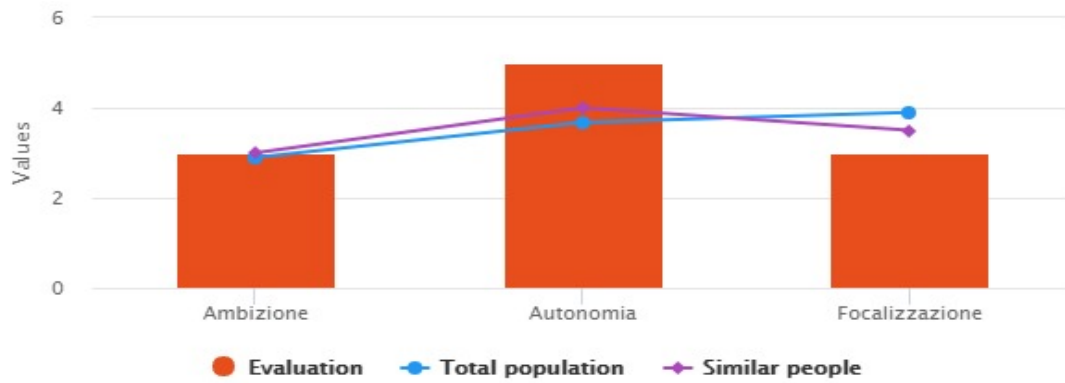


**DISPERSIVO:** *Non riconosce valore alla focalizzazione ed alla capacità di concentrarsi sugli obiettivi, neanche alla capacità di chiarirli e trasmetterli agli altri membri del gruppo.*

**CONCENTRATO:** *Attribuisce notevole valore alla focalizzazione e alla capacità di concentrarsi sugli obiettivi, in particolare alla capacità di saper valutare il proprio operato per imparare dagli errori commessi.*

# Performance: The profile of PIERO SALEMI

## PERFORMANCE - Overall Score: 70/100

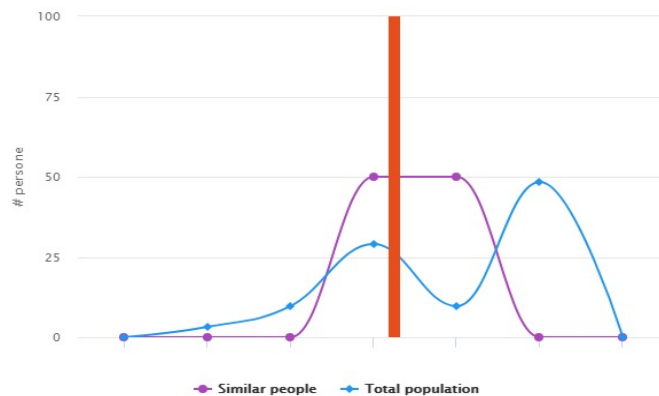


**Ambizione: 3/5**

**Added Value:** Indica un sufficiente desiderio di realizzazione personale e relativa disponibilità a mettersi in gioco

**Autonomia: 5/5**

**Added Value:** Indica un'elevata capacità di assumere decisioni in mancanza di indicazioni o riferimenti



**Focalizzazione: 3/5**

**Added Value:** Indica una sufficiente capacità di concentrarsi esclusivamente sugli obiettivi importanti

# Balance Drive: attitudes

Balance drive is divided into 3 attitudes, which have been evaluated on a scale from 1 to 5. The result achieved allows to define the attitude level of the person and compare it with that of the general population and with of his specific cluster.

**COMPRESIONE:** *Capacità di ascolto, osservazione e individuazione delle caratteristiche dell'interlocutore*



**INCOMUNICANTE:** *Non attribuisce valore alla capacità di comprendere e ascoltare gli altri, arrivando a evitare di osservare e approfondire il punto di vista dell'interlocutore per cercare di mantenere obiettività e indipendenza.*

**EMPATICO:** *Riconosce pienamente il valore della comprensione e della capacità di approfondire il punto di vista degli interlocutori, arrivando a individuare capacità e attitudini dei suoi collaboratori e a far in modo che vengano espresse appieno.*

**NEGOZIAZIONE:** *Abilità nel mediare i conflitti e nel trovare un punto di incontro*



**CONFLITTUALE:** *Non riconosce valore alla negoziazione ed alla necessità di mediare fra le diverse posizioni, arrivando a giustificare inutili conflittualità o reticenze nei rapporti fra colleghi.*

**MEDIATORE:** *Attribuisce notevole valore alla negoziazione e alla mediazione, conservando la capacità di assumere decisioni anche in presenza di divergenze e mantenendo autonomia di giudizio anche in presenza di contrasti.*

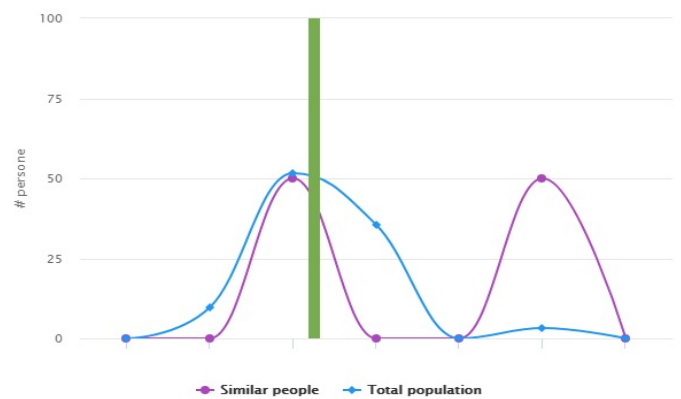
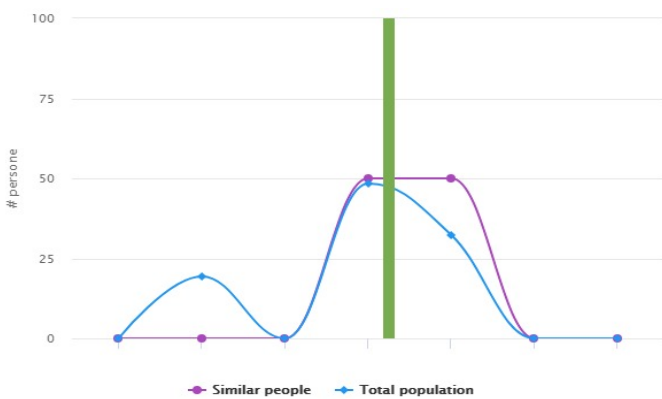
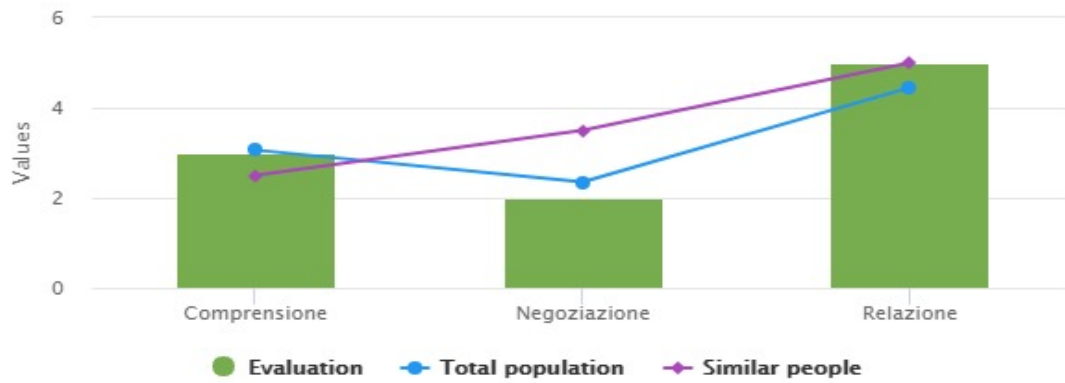
**RELAZIONE:** *Attitudine allo sviluppo di rapporti e dei relativi legami interpersonali*



**SCOSTANTE:** *Non sembra assolutamente cosciente dell'importanza di sviluppare un elevato livello di relazioni, aiutando e sostenendo i colleghi in difficoltà.*

**SOLLECITO:** *Sembra molto cosciente dell'importanza di sviluppare le relazioni fra colleghi, offrendo il suo aiuto anche quando questo non venga esplicitamente richiesto.*

### ADMINISTRATION - Overall Score: 70/100

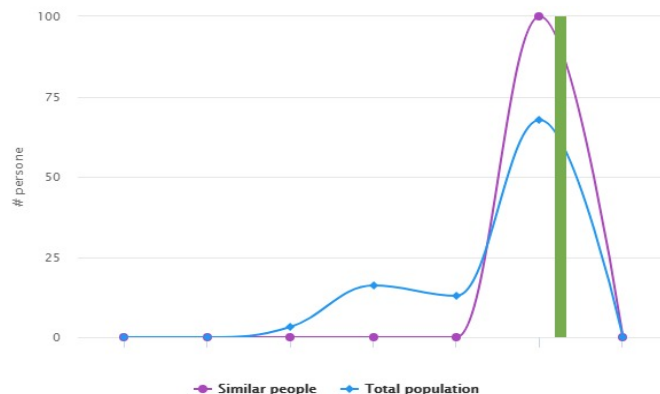


### Comprensione: 3/5

**Added Value:** Indica sufficiente capacità di ascolto, osservazione e individuazione delle caratteristiche dell'interlocutore

### Negoziazione: 2/5

**Added Value:** Indica scarsa abilità nel mediare i conflitti e nel trovare un punto di incontro



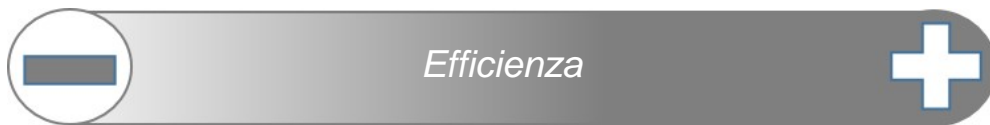
### Relazione: 5/5

**Added Value:** Indica elevata attitudine allo sviluppo di rapporti e dei relativi legami interpersonali

# Change Drive: attitudes.

Change drive is divided into 3 attitudes, which have been evaluated on a scale from 1 to 5. The result achieved allows to define the level of aptitude of the person and compare it with that of the general population and with of his/her specific cluster.

**EFFICIENZA:** *Capacità di individuare soluzioni migliorative e di risparmio dei fattori*



**INEFFICIENTE:** *Non sembra assolutamente cosciente dell'importanza di ridurre gli sprechi di tempo e spazio nell'organizzazione del lavoro.*

**EFFICIENTE:** *Sembra molto cosciente dell'importanza di ridurre gli sprechi di tempo e spazio nell'organizzazione del lavoro, attribuendo valore positivo ai comportamenti proattivi di chi avanza proposte in tal senso.*

**FLESSIBILITÀ:** *Propensione a cambiare abitudini senza che questo generi problemi*



**ABITUDINARIO:** *Non attribuisce valore alla flessibilità ed alla capacità di modificare le proprie abitudini, neanche alla capacità di eseguire attività diverse rispetto a quelle abituali.*

**FLESSIBILE:** *Attribuisce notevole valore alla flessibilità ed alla capacità di modificare le proprie abitudini, giudicando in maniera positiva l'aspirazione a cambiare spesso attività e condizioni lavorative.*

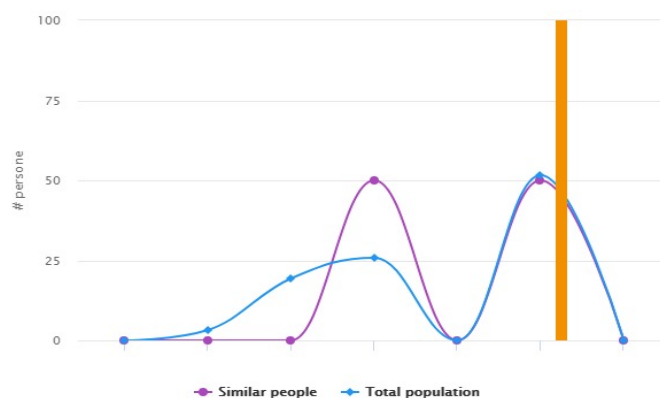
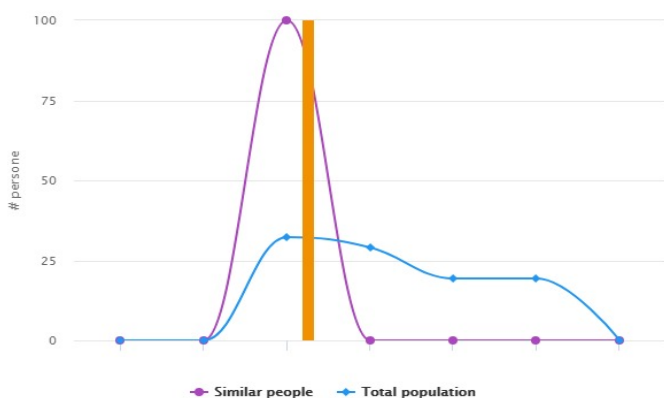
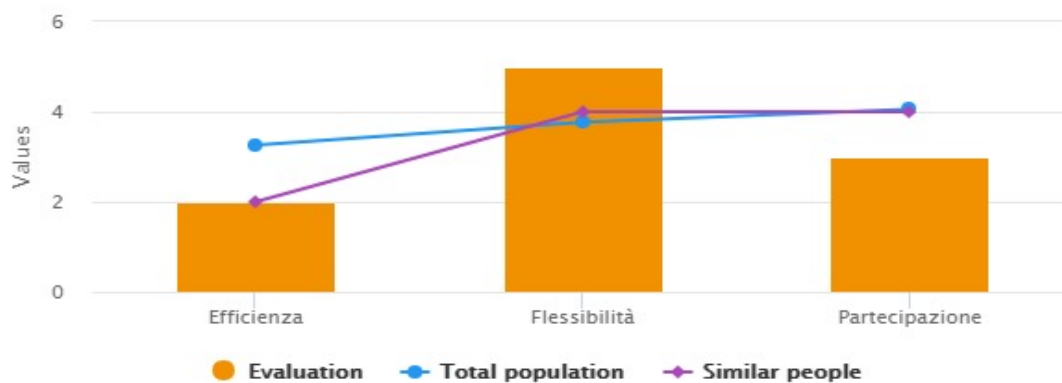
**PARTECIPAZIONE:** *Applicazione delle proprie capacità per l'ottenimento del risultato comune*



**INDIFFERENTE:** *Non riconosce il valore della comprensione dei processi in cui opera, rifiutando l'idea di poter essere propositivo per un miglioramento dello stesso.*

**PARTECIPE:** *Riconosce pienamente il valore della comprensione dei processi in cui opera, ritenendo molto importante che ciascuno sia in grado di apportare idee documentate per un miglioramento dello stesso.*

### CHANGE - Overall Score: 80/100

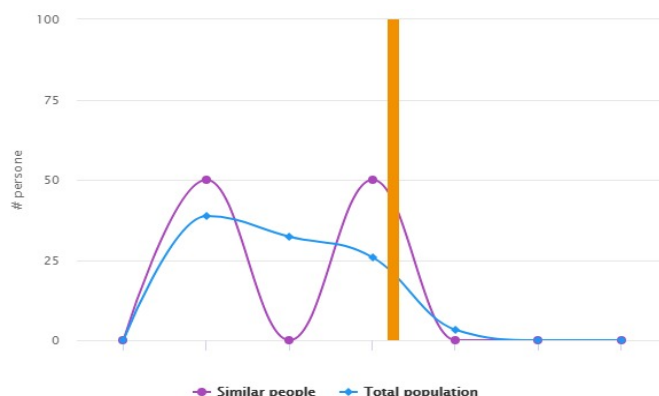


**Efficienza: 2/5**

**Added Value:** Indica una scarsa capacità di individuare soluzioni migliorative e di risparmio dei fattori

**Flessibilità: 5/5**

**Added Value:** Indica un'elevata propensione a cambiare abitudini senza che questo generi problemi



**Partecipazione: 3/5**

**Added Value:** Indica una sufficiente applicazione delle proprie capacità per l'ottenimento del risultato comune



# Attitudini drive Esecuzione

Execution drive is divided into 3 attitudes, which have been evaluated on a scale from 1 to 5. The result achieved allows to define the level of aptitude of the person and compare it with that of the general population and of his/her specific cluster.

**AFFIDABILITÀ:** Capacità di svolgere le attività richieste secondo le modalità previste



**INAFFIDABILE:** Non è cosciente dell'importanza di assicurare i risultati attesi e concordati, ritenendo accettabili scostamenti e difformità anche nelle modalità di esecuzione del compito assegnatogli.

**AFFIDABILE:** Sembra molto cosciente dell'importanza di assicurare i risultati attesi e concordati, ritenendo importante che i compiti assegnati vengano svolti secondo le modalità previste e comportandosi in maniera proattiva.

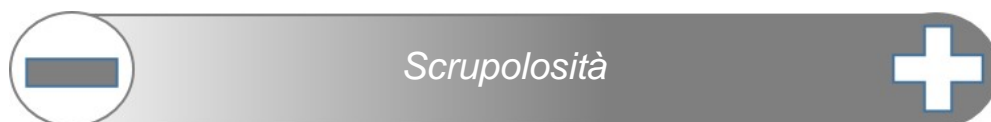
**COLLABORAZIONE:** Atteggiamento positivo e attivo nei confronti del proprio responsabile



**RENITENTE:** Non attribuisce valore allo scambio di informazioni con il proprio responsabile, mostrando di non ritenere di dover essere parte attiva nel fornirgli informazioni non richieste.

**LEALE:** Attribuisce grande valore allo scambio di informazioni con il proprio responsabile, ritenendo di dover essere parte attiva nel fornire informazioni, anche quando non esplicitamente richieste e mantenendo alta la motivazione anche in presenza di disaccordi.

**SCRUPOLOSITÀ:** Attenzione e precisione nel seguire le disposizioni ricevute

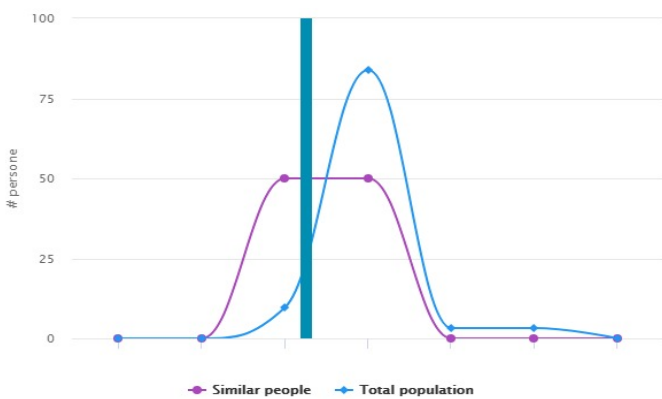
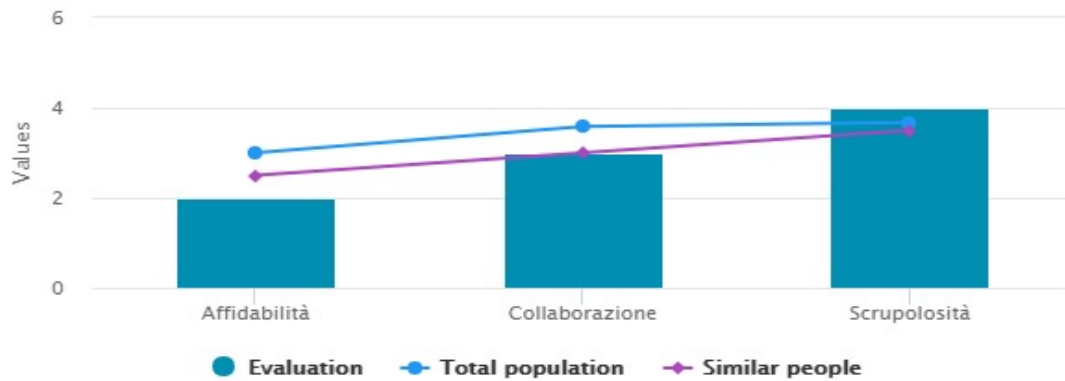


**SREGOLATO:** Non attribuisce valore alla comprensione del senso delle norme ed al loro rispetto sostanziale; inoltre sembra non dare il necessario valore neanche al rispetto formale delle stesse.

**SCRUPOLOSO:** Attribuisce un grande valore alla comprensione delle norme ed al loro rispetto, di tipo sia formale che sostanziale, segnalando eventuali inapplicabilità delle disposizioni ricevute perché le stesse possano essere migliorate e rispettate appieno.

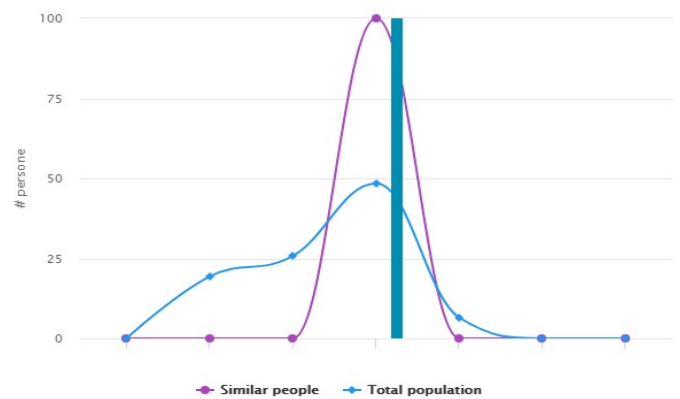
# Execution: The profile of PIERO SALEMI

## EXECUTION - Overall Score: 80/100



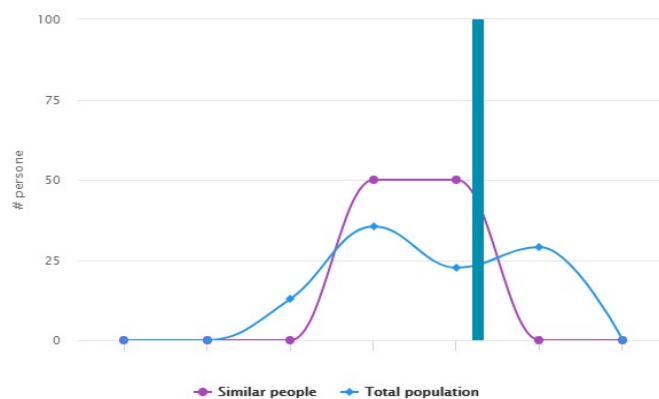
**Affidabilità: 2/5**

**Added Value:** Indica scarsa capacità di svolgere le attività richieste secondo le modalità previste



**Collaborazione: 3/5**

**Added Value:** Indica un atteggiamento sufficientemente positivo e attivo nei confronti del proprio responsabile



**Scrupolosità: 4/5**

**Added Value:** Indica buona attenzione e precisione nel seguire le disposizioni ricevute



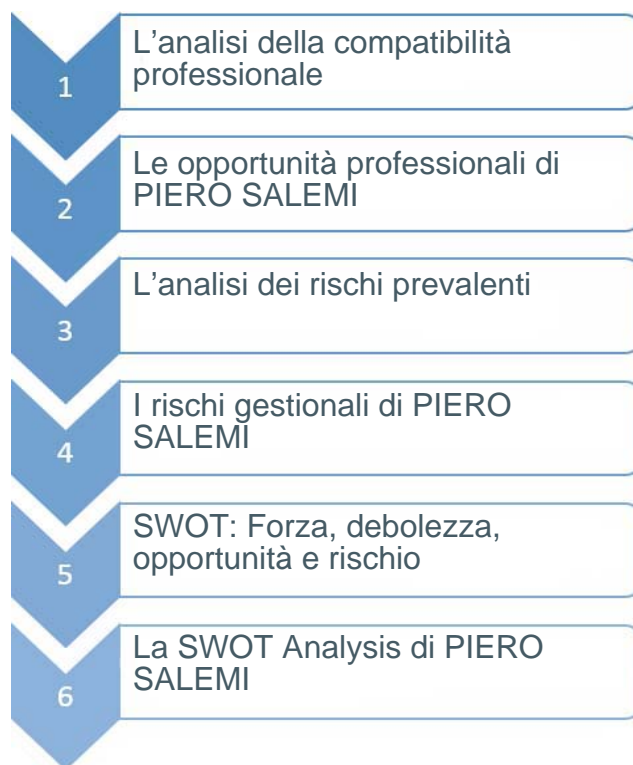
## 3. Risks and Opportunities

Nella terza sezione il focus si sposta sulle conseguenze più probabili che potrebbero avere sul comportamento della persona esaminata i livelli dimostrati nelle attitudini di base e, più in generale, nei 4 PACE Drive.

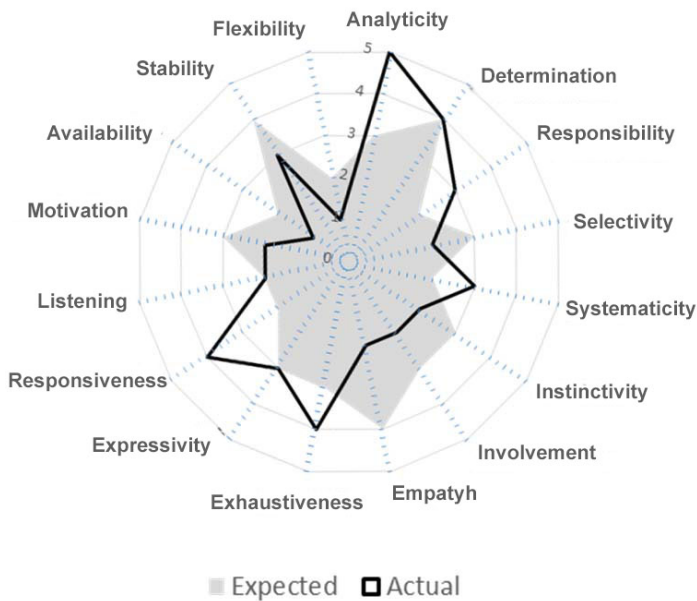
Il primo ambito di analisi è quello dei ruoli professionali. Partendo dai livelli ottimali di attitudine richiesti da ciascuno dei 6 ruoli principali definiti dai livelli professionali standard, il sistema elabora gli indicatori di compatibilità per definire le occupazioni più confacenti alle attuali attitudini mostrate dalla persona.

Il secondo ambito di analisi è quello dei rischi gestionali. Ogni profilo associato ad un PACE Drive deriva da specifici livelli nelle attitudini base, pertanto è possibile definire quali sono i maggiori rischi a cui va incontro la persona quando viene sottoposta a situazioni di stress e difficoltà.

Il report viene concluso con un riepilogo dei punti di forza, debolezza, opportunità e rischi emersi nelle analisi precedenti per offrire in una sola vista tutti gli spunti più interessanti.



# Professional compatibility analysis

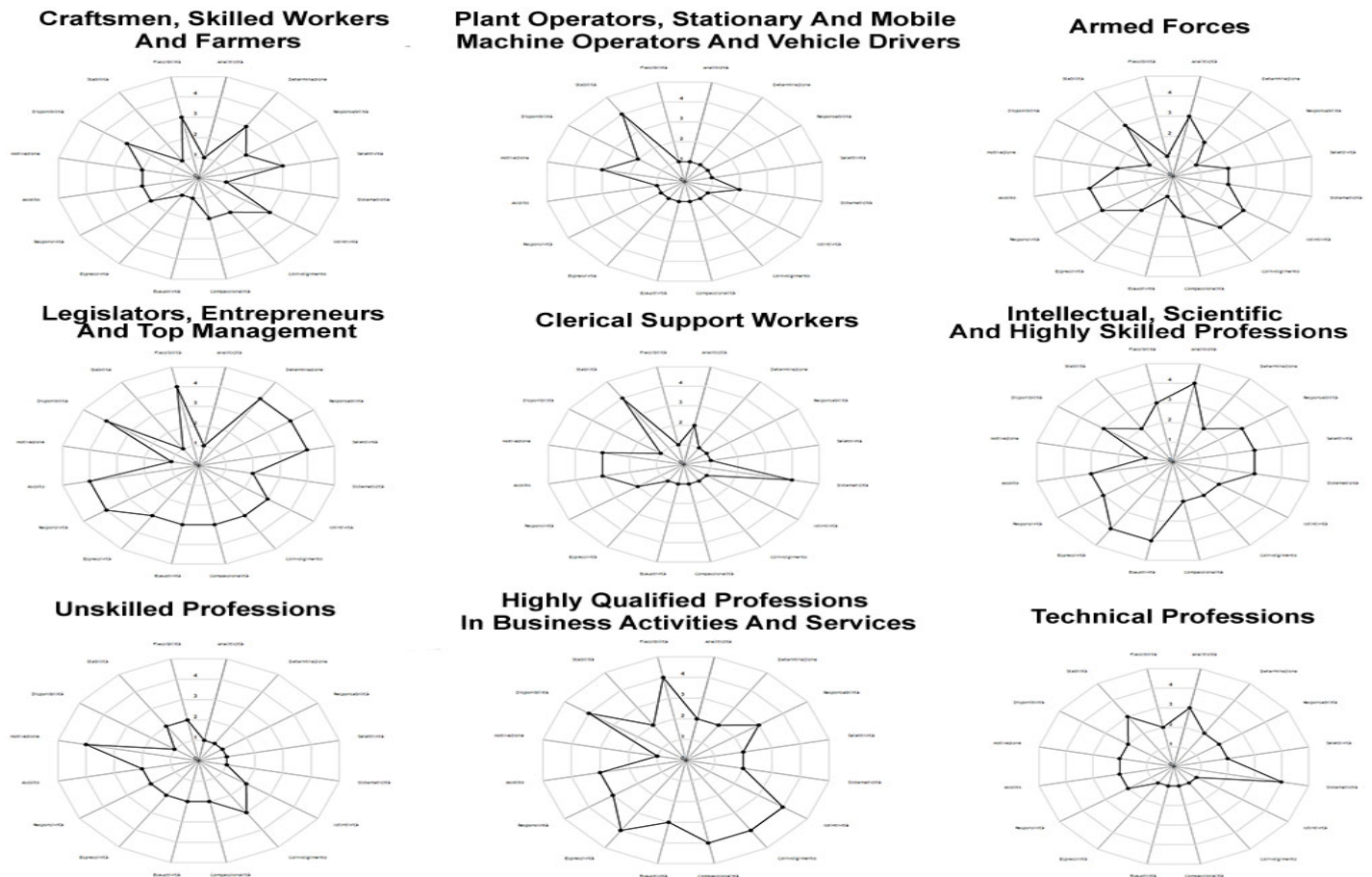


La compatibilità professionale della persona con un ruolo professionale viene determinata analizzando le differenze fra i livelli attesi di ciascuna attitudine di base.

Se il livello atteso di una attitudine è maggiore di quello della persona, si genera un gap che abbatta la percentuale di compatibilità in misura direttamente proporzionale al suo valore in relazione al livello richiesto (ad esempio, se era richiesto il livello 4 e la persona ha il livello 2, la compatibilità viene abbattuta di 2/4 per quella attitudine, ovvero, visto che le attitudine base sono 16, 1/32 del totale).

Lo stesso meccanismo di calcolo viene usato per gli over, ovvero per quelle attitudini che la persona possiede in misura maggiore rispetto al livello richiesto.

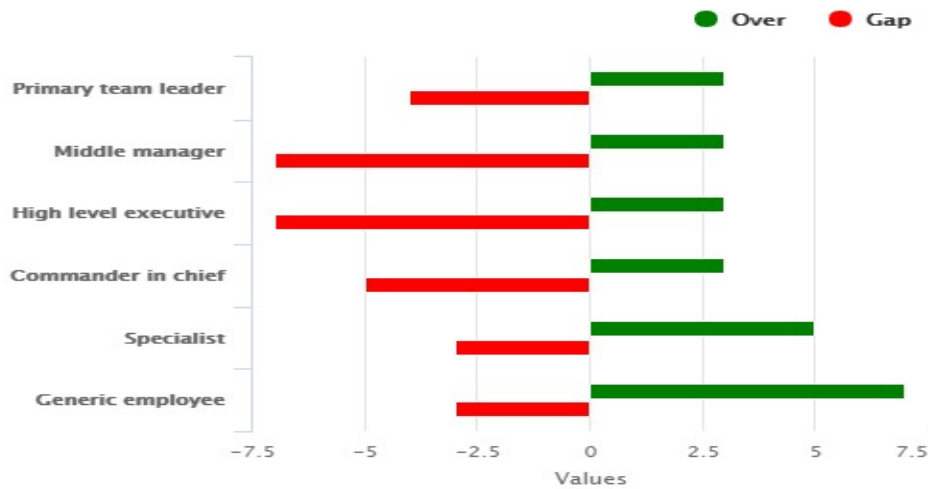
I valori attesi per i 6 diversi ruoli standard sono mostrati nelle radar chart seguenti:



# Professional opportunities of

## PIERO SALEMI

PIERO SALEMI



A percentage of compatibility with the person's profile can be defined for each of the roles analyzed. The results are presented here below, with the expression of compatibility in percentage (100% occurs when the expected level required by a specific professional group is achieved in all the skills) and with the list of skills with gaps or overachievements.

### 74% - Primary team leader



**Gap:** Negoziazione, Comprensione, Collaborazione, Affidabilità.

**Over:** Autonomia, Flessibilità, Partecipazione.

### 73% - Middle manager



**Gap:** Focalizzazione, Ambizione, Negoziazione, Comprensione, Efficienza, Collaborazione, Affidabilità.

**Over:** Autonomia, Relazione, Flessibilità.

### 72% - High level executive



**Gap:** Focalizzazione, Ambizione, Negoziazione, Comprensione, Partecipazione, Efficienza, Affidabilità.

**Over:** Relazione, Flessibilità, Scrupolosità.

### 71% - Commander in chief



**Gap:** Focalizzazione, Ambizione, Negoziazione, Partecipazione, Efficienza.

**Over:** Relazione, Scrupolosità, Collaborazione.

### 71% - Specialist



**Gap:** Scrupolosità, Collaborazione, Affidabilità.

**Over:** Autonomia, Comprensione, Relazione, Flessibilità, Partecipazione.

### 63% - Generic employee



**Gap:** Scrupolosità, Collaborazione, Affidabilità.

**Over:** Focalizzazione, Ambizione, Autonomia, Comprensione, Relazione, Flessibilità, Partecipazione.

# The analysis of prevailing risks

In ciascun Drive, ogni combinazione di risultati che non sia quella ottimale comporta la presenza di criticità che, in taluni casi, possono emergere nella persona quando essa venga sottoposta a situazioni particolari.

Per ogni Drive, il sistema individua il rischio prevalente e lo presenta con una descrizione dettagliata, definendo, inoltre, l'indicatore di rischio che va da molto basso a molto elevato.



## Very low

Corrisponde ad un livello del PACE Drive compreso fra 66% e 80%.  
Si tratta di un rischio che può difficilmente manifestarsi, ma le cui conseguenze sono, tutto sommato, trascurabili.



## Low

Corrisponde ad un livello del PACE Drive compreso fra 61% e 65%.  
Si tratta di un rischio che può manifestarsi, ma le cui conseguenze possono avere una modesta rilevanza sul comportamento della persona.



## Moderate

Corrisponde ad un livello del PACE Drive compreso fra 46% e 60%.  
Si tratta di un rischio che può manifestarsi e le cui conseguenze possono avere una certa rilevanza sul comportamento della persona.



## High

Corrisponde ad un livello del PACE Drive compreso fra 31% e 45%.  
Si tratta di un rischio che può facilmente manifestarsi e le cui conseguenze possono avere un significativo impatto sul comportamento della persona.



## Very high

Corrisponde ad un livello del PACE Drive compreso fra 0% e 30%.  
Si tratta di un rischio che può quasi sicuramente manifestarsi e le cui conseguenze possono avere un pesante impatto sul comportamento della persona.

# Management risks of

## PIERO SALEMI

**PIERO SALEMI potrebbe privilegiare l'autonomia operativa al perseguimento degli obiettivi principali.** Il livello di focalizzazione e ambizione potrebbe non essere sufficiente a controbilanciare l'elevato livello di autonomia, portando a scelte orientate al raggiungimento di obiettivi di breve termine e senza mettersi in gioco completamente.

Risk level: moderate

### PERFORMANCE

**PIERO SALEMI potrebbe essere considerato invadente.**

Il livello di negoziazione ed empatia potrebbe non essere sufficiente a controbilanciare l'elevata voglia di creare relazioni, portandolo a entrare nella sfera privata degli altri senza le dovute precauzioni.

Risk level: moderate

### ADMINISTRATION

**PIERO SALEMI potrebbe privilegiare il cambiamento, anche quando questo non apporti miglioramenti concreti.**

Il livello di coinvolgimento e capacità di ottimizzazione delle risorse potrebbe non essere sufficiente a sostenere la sua elevata flessibilità, portandolo ad accettare cambiamenti organizzativi anche qualora non ci fossero reali motivi.

Risk level: low

### CHANGE

**PIERO SALEMI potrebbe privilegiare l'aspetto formale delle indicazioni ricevute, a scapito di quello sostanziale.**

Il livello di lealtà e affidabilità potrebbe non essere sufficiente a impedirgli di privilegiare l'aspetto puramente formale delle regole.

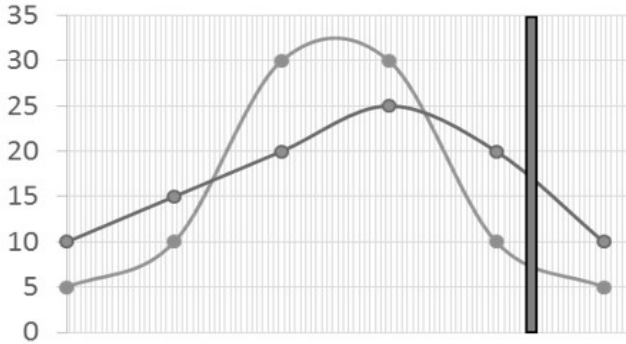
Risk level: low

### EXECUTION

# SWOT: Forza, debolezza, opportunità e rischio

At the end of the report, an operational analysis developed according to the SWOT Analysis technique is presented, or rather highlighting the strengths, weaknesses as well as risks and opportunities of the person being examined.

This information is resulting from the previous analyses included in the report and hereafter described.



## Strength

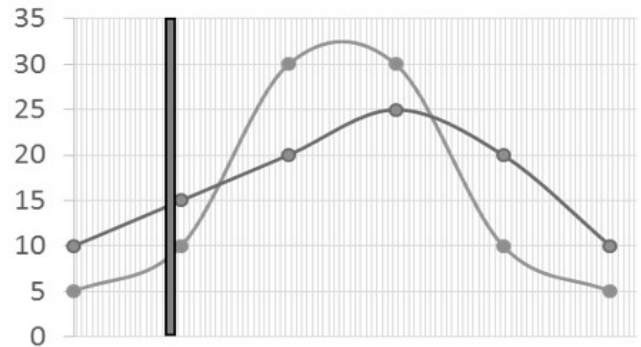
Sono riportate le caratteristiche collegate a quelle attitudine di base per cui la persona ha mostrato un livello pari almeno a 4/5 o superiore.

Vengono descritte le conseguenze comportamentali di ciascuna di queste caratteristiche.

## Weakness

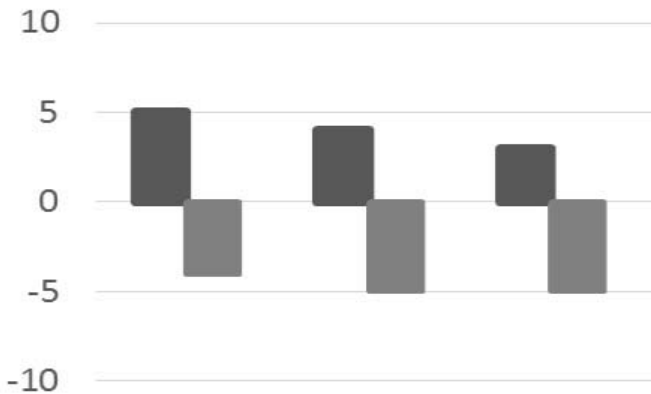
Sono riportate le caratteristiche collegate a quelle attitudine di base per cui la persona ha mostrato un livello pari a 2/5 o inferiore.

Vengono descritte le conseguenze comportamentali di ciascuna di queste caratteristiche.



## Opportunity

Sono riportati i 3 ruoli professionali per cui la persona ha mostrato la maggiore compatibilità complessiva.



## Risk

Sono riportati i rischi gestionali derivanti dalle valutazioni del potenziale di ciascun PACE Drive.

Vengono descritte le conseguenze collegate a ciascun fattore di rischio.





### STRENGTH

- Autonomo
- Sollecito
- Flessibile
- Scrupoloso

### WEAKNESS

- Conflittuale
- Inefficiente
- Inaffidabile

### OPPORTUNITY

- Primary team leader
- Middle manager

### RISK

- potrebbe privilegiare l'autonomia operativa al perseguimento degli obiettivi principali.
- potrebbe essere considerato invadente.
- potrebbe privilegiare il cambiamento, anche quando questo non apporti miglioramenti concreti.
- potrebbe privilegiare l'aspetto formale delle indicazioni ricevute, a scapito di quello sostanziale.

### STRENGTH

PIERO sembra molto cosciente dell'importanza di conferire un elevato livello di autonomia anche a chi svolge attività esecutive e apprezza particolarmente l'atteggiamento proattivo di chi si sforza di comprendere appieno tutte le fasi dei processi a cui partecipa. PIERO sembra molto cosciente dell'importanza di sviluppare le relazioni fra colleghi, offrendo il suo aiuto anche quando questo non venga esplicitamente richiesto. PIERO attribuisce notevole valore alla flessibilità ed alla capacità di modificare le proprie abitudini, giudicando in maniera positiva l'aspirazione a cambiare spesso attività e condizioni lavorative. PIERO attribuisce un grande valore alla comprensione delle norme ed al loro rispetto, di tipo sia formale che sostanziale, segnalando eventuali inapplicabilità delle disposizioni ricevute perché le stesse possano essere migliorate e rispettate appieno.

### WEAKNESS

PIERO non riconosce valore alla negoziazione ed alla necessità di mediare fra le diverse posizioni, arrivando a giustificare inutili conflittualità o reticenze nei rapporti fra colleghi. PIERO non sembra assolutamente cosciente dell'importanza di ridurre gli sprechi di tempo e spazio nell'organizzazione del lavoro. PIERO non è cosciente dell'importanza di assicurare i risultati attesi e concordati, ritenendo accettabili scostamenti e difformità anche nelle modalità di esecuzione del compito assegnatogli.

### OPPORTUNITY

High compatibility with: Primary team leader  
It would also be indicated for: Middle manager

### RISK

Il livello di focalizzazione e ambizione potrebbe non essere sufficiente a controbilanciare l'elevato livello di autonomia, portando a scelte orientate al raggiungimento di obiettivi di breve termine e senza mettersi in gioco completamente. Il livello di negoziazione ed empatia potrebbe non essere sufficiente a controbilanciare l'elevata voglia di creare relazioni, portandolo a entrare nella sfera privata degli altri senza le dovute precauzioni. Il livello di coinvolgimento e capacità di ottimizzazione delle risorse potrebbe non essere sufficiente a sostenere la sua elevata flessibilità, portandolo ad accettare cambiamenti organizzativi anche qualora non ci fossero reali motivi. Il livello di lealtà e affidabilità potrebbe non essere sufficiente a impedirgli di privilegiare l'aspetto puramente formale delle regole.