

STRALCIO PROCEDURA RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

RICERCA E SELEZIONE ESTERNA

Il processo di Ricerca e Selezione esterna del personale

Il processo di Ricerca e Selezione esterna del personale viene condotto nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità come previsto dalla normativa vigente (art. 18, co. 2, d.lgs. n. 112 del 2008, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133) ed è gestito dall'Ufficio Risorse Umane che ne monitora il corretto svolgimento.

Nello specifico, è articolato nelle principali fasi di seguito riportate:

- Rilevazione ed analisi delle esigenze

Il piano di assunzioni deriva dall'approvazione dell'organigramma da parte del vertice aziendale a fronte delle richieste di personale avanzate dalle singole Direzioni, previa verifica dell'Ufficio Risorse Umane che valuta la coerenza delle posizioni rispetto al Modello Organizzativo Aziendale.

- La ricerca delle candidature

L'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione utilizza diversi canali di recruiting in relazione alla tipologia di profilo ricercato. In linea generale si affida a primarie società operanti nel settore della selezione, conferendo loro specifico mandato a fronte delle posizioni aperte e veicolando a queste i curricula eventualmente pervenuti attraverso la sezione "Lavora con noi" del sito istituzionale.

L'Azienda, sulla scorta della preselezione effettuata dalla società incaricata, potrà contattare i soli candidati che riterrà essere in pieno possesso dei requisiti (es. titolo di studio, esperienza professionale maturata, specializzazioni ecc.) di volta in volta ricercati sulla base degli specifici fabbisogni aziendali.

- Il contatto e la convocazione

I candidati ritenuti idonei sulla base delle valutazioni operate dalla società di head hunting in base ai requisiti definiti dalla posizione aperta vengono contattati sia telefonicamente che via e-mail e, verificata la disponibilità e l'interesse per l'opportunità professionale offerta, vengono convocati per la partecipazione all'iter di selezione.

- Il colloquio conoscitivo, i criteri utilizzati.

Gli strumenti e le metodologie di selezione variano a seconda dei profili ricercati. In via generale la selezione viene effettuata tramite una o più interviste condotte dal responsabile Risorse Umane che valuta le capacità e attitudini individuali (ed i comportamenti organizzativi) del candidato congiuntamente ai Responsabili della strutture aziendali interessate che hanno l'obiettivo di verificare le competenze tecniche utili alla copertura della posizione. Il tutto è finalizzato a valutare le caratteristiche della persona, il grado di conoscenze e le competenze tecnico-specialistiche possedute e la relativa motivazione.

Nel corso dell'iter di selezione sarà cura dei valutatori interessati provvedere a:

Fornire una panoramica dell'azienda, della mission e dei suoi Valori;

Descrivere la posizione aperta sia da un punto organizzativo che operativo;

Analizzare nel dettaglio il percorso accademico e professionale del candidato;

Indicare i vari step del processo di selezione in atto.

In generale, il candidato ideale possiede un elevato senso dell'etica e della trasparenza in linea con i Valori dell'Azienda.

In sintesi, durante l'iter di selezione, i principali criteri su cui si basa la valutazione sono i seguenti:

Il curriculum formativo e professionale (che sia rispondente a quello indicato nel job alert);

il livello di competenza rispetto ai requisiti tecnici del profilo;

l'aderenza del candidato al profilo ricercato in termini di capacità e attitudini individuali;

la condivisione della mission, dei valori e della cultura dell'ICS;

l'allineamento rispetto al budget identificato per la posizione in relazione alla proposta contrattuale ed economica.

- L'individuazione del candidato

Al termine del processo una apposita commissione (di cui fa parte anche un esponente delle funzioni di controllo interno) provvede ad individuare il candidato maggiormente in linea con il profilo ricercato che verrà contattato per definire i termini dell'eventuale inserimento, previa approvazione interna dell'offerta contrattuale ed economica da sottoporre allo stesso candidato.

L'esito delle selezioni viene pubblicato regolarmente sul portale istituzionale come da normativa sulla trasparenza (art.19, d.lgs. 33/2013)