

CRITERI E MODALITA' PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E L'INSERIMENTO DEL PERSONALE.

PRINCIPI GENERALI

La So.G.Aer. S.p.A. procede al reclutamento del personale, nel rispetto della normativa vigente, sulla base di principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità. In particolare:

- garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- adotta procedure idonee ad assicurare che l'attività di ricerca e selezione del personale avvenga con modalità e sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, dandone adeguata pubblicità ;
- assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e proficuo svolgimento dell'attività lavorativa;
- persegue la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire l'alta qualità dei livelli di servizio;
- osserva i criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura e profilo professionale;
- individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla normativa di legge e dal ccnl di settore;
- favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro, compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dalle contingenti esigenze operative.

REGOLE GENERALI PER LE PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE.

PIANO DELLE ASSUNZIONI

Ogni anno, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, su proposta dell'Amministratore delegato, il Consiglio di amministrazione approva il Piano delle assunzioni del personale che, in coerenza con quanto previsto nella Pianta organica, individua il fabbisogno delle risorse umane necessario a garantire l'adeguatezza dell'assetto organizzativo della società così da assicurare il funzionamento aziendale nel rispetto degli obiettivi e dell'equilibrio economico aziendale.

Nel Piano delle assunzioni vengono specificati gli elementi di pianificazione degli organici unitamente alla consistenza, ai volumi, alla tipologia, ai costi delle assunzioni programmate.

MODALITA' GENERALI DELLA RICERCA E DELLA SELEZIONE

L'Amministratore delegato assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane e

provvede a soddisfarlo attraverso la seguente procedura di ricerca e selezione solo dopo aver verificato che la copertura degli organici non possa essere compiuta attraverso percorsi di mobilità interna.

La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse indicata dal budget e dal Piano delle assunzioni ed è effettuata perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

Nell'ambito delle selezioni del personale, la So.G.Aer. S.p.A. individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.

La So.G.Aer. S.p.A. persegue il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese. Predispose a tal fine, nel rispetto della normativa vigente, strumenti di valutazione delle risorse impiegate in azienda e di analisi dei carichi di lavoro in ordine a possibili coperture dei fabbisogni tramite mobilità interna, sia verticale che orizzontale.

La So.G.Aer. S.p.A., anche in caso di reperimento interno delle risorse umane, riconosce e premia il merito e il talento, garantendo pubblicità, trasparenza e pari opportunità.

MODALITA' DI RACCOLTA DELLE CANDIDATURE SPONTANEE

La So.G.Aer. S.p.A., al fine di costituire adeguate banche dati contenenti le informazioni di soggetti che abbiano proposto la propria candidatura a ricoprire specifiche posizioni lavorative in ambito aziendale e nel pieno rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali, provvede alla ricezione ed alla acquisizione dei curricula e delle domande di lavoro.

Al fine di agevolare la presentazione dei curricula e delle domande di lavoro, la So.G.Aer. S.p.A. individua una apposita sezione nel proprio sito internet dedicata ai fabbisogni di personale ed alle ricerche in corso, alla quale inviare on line i curricula e le domande di lavoro.

REGOLE SPECIFICHE PER LE PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE.

PROFILI ESECUTIVI

La So.G.Aer. S.p.A., nel caso si renda necessario l'inserimento in organico con contratto a tempo indeterminato, o anche a tempo determinato superiore a 9 mesi, di profili professionali di tipo esecutivo ed operativo realizza la selezione con le proprie strutture. La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecniche ed operative ed il profilo psico-attitudinale del candidato.

La selezione è effettuata dalla Direzione delle risorse umane e si uniforma ai criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione, sulla base dei fabbisogni programmati e dichiarati nel Piano delle assunzioni.

La procedura viene avviata con la precisa definizione del profilo professionale da inserire da parte delle strutture aziendali di competenza con la collaborazione della Direzione delle risorse umane.

In questa fase viene formalizzata, a cura della Direzione risorse umane ed in coerenza con il Piano delle assunzioni, la procedura per la realizzazione della selezione unitamente alle caratteristiche dei test e delle prove attitudinali da effettuare.

La diffusione della notizia di avvio della selezione avviene attraverso la pubblicazione sul sito web

aziendale, salvo che si ritenga opportuno mantenere anonima l'identità della società selezionante, e/o su un quotidiano locale di un annuncio contenente l'informazione completa circa i contenuti della selezione ed i requisiti richiesti: profilo della posizione, scolarità richiesta ed esperienze maturate, condizioni di inquadramento

La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali con la presenza del Responsabile della Direzione risorse umane supportato dal Responsabile del settore aziendale nel quale la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione, al fine di valutarne la competenza tecnica. Di ciascuno di tali colloqui viene redatta un'apposita scheda di dettaglio contenente una valutazione finale del candidato e le motivazioni della stessa.

Al termine della procedura viene formalizzato e verbalizzato dalla Direzione risorse umane l'esito finale della procedura di selezione unitamente alla graduatoria nominativa ed ai risultati dei test di selezione validati dai soggetti che li hanno effettuati.

L'esito della selezione viene sottoposto all'approvazione del Direttore generale e dell'Amministratore delegato.

Successivamente, viene data comunicazione sul sito web aziendale della chiusura della selezione e del risultato definitivo.

Il risultato della selezione viene comunicato ai singoli partecipanti ammessi al colloquio.

FIGURE AD ELEVATA SPECIALIZZAZIONE PROFESSIONALE E QUADRI INTERMEDI.

La So.G.Aer. S.p.A., nel caso si renda necessario l'inserimento in organico con contratto a tempo indeterminato o anche a tempo determinato superiore a 9 mesi di quadri intermedi e figure ad elevata specializzazione professionale quali personale con ruoli gestionali, quadri, personale esperto in ambito professionale, realizza la selezione direttamente con le proprie strutture. La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecniche e professionali ed il profilo psico-attitudinale del candidato.

La selezione è effettuata dalla Direzione delle risorse umane e si uniforma ai criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione, sulla base dei fabbisogni programmati e dichiarati nel Piano delle assunzioni.

La procedura viene avviata con la precisa definizione del profilo professionale da inserire da parte della Direzione Generale con la collaborazione della Direzione delle risorse umane e del Direttore del settore aziendale nel quale la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione.

In questa fase viene formalizzata, a cura della Direzione risorse umane ed in coerenza con il Piano delle assunzioni, la procedura per la realizzazione della selezione unitamente alle caratteristiche del colloquio e della valutazione da effettuare.

La diffusione della notizia di avvio della selezione avviene attraverso la pubblicazione su un quotidiano locale e, salvo che si ritenga opportuno mantenere anonima l'identità della società selezionante, sul sito web aziendale di un annuncio contenente l'informazione completa circa i contenuti della selezione ed i requisiti richiesti: profilo della posizione; livello di istruzione superiore richiesto ed esperienze maturate, condizioni di inquadramento.

La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali con una specifica Commissione composta dal Direttore generale, dal Direttore del settore aziendale nel quale la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione e dal Responsabile della Direzione risorse umane, al fine di valutarne la competenza professionale e l'inserimento nell'organizzazione aziendale. Di ciascuno di tali colloqui

viene redatta un'apposita scheda di dettaglio contenente una valutazione finale del candidato.

L'esito della selezione viene sottoposto all'approvazione dell'Amministratore delegato.

Al termine della procedura viene formalizzato e verbalizzato dalla Direzione risorse umane l'esito finale della procedura di selezione unitamente alla graduatoria nominativa.

Successivamente, viene data comunicazione sul sito web aziendale della chiusura della selezione e del risultato definitivo.

Il risultato della selezione viene comunicato ai singoli partecipanti ammessi al colloquio.

PROFILI MANAGERIALI E QUADRI AD ALTA QUALIFICAZIONE.

La So.G.Aer. S.p.A., in caso di ricerca di profili manageriali o di quadri ad alta qualificazione, incarica della selezione una apposita Commissione nominata dal Consiglio di amministrazione e composta da uno o più componenti del CdA, dal Direttore generale, e dal Direttore delle risorse umane e, nel caso di assunzione di quadri ad alta qualificazione, con esclusione dei Dirigenti, dal Direttore del settore aziendale nel quale la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione.

La ricerca e la selezione di figure con profilo dirigenziale sono rivolte ad accertare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali e le attitudini manageriali, oltre che il profilo psico-attitudinale del candidato, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che saranno stabiliti dal Consiglio di amministrazione o, su delega, dall'Amministrazione delegata, con l'assistenza della Direzione generale, e della Direzione risorse umane e, nel caso di assunzione di quadri ad alta qualificazione, del Direttore del settore aziendale nel quale la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione.

La procedura viene avviata con la precisa definizione del profilo professionale da parte della Direzione generale con la collaborazione della Direzione delle risorse umane e, nel caso di assunzione di quadri ad alta qualificazione, dal Direttore del settore aziendale nel quale la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione, osservando i criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione sulla base dei fabbisogni programmati e dichiarati nel Piano delle assunzioni.

Si procede poi alla predisposizione di un annuncio di ricerca della figura professionale così delineata, da pubblicare su due quotidiani nazionali e, salvo che si ritenga opportuno mantenere anonima l'identità della società selezionante, sul sito web ufficiale della società.

Acquisite le domande e i curricula si procede alla selezione dei candidati le cui caratteristiche rispondono ai requisiti e ai criteri come sopra definiti.

La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali con la Commissione sopra indicata, al fine di accertare il possesso dei requisiti richiesti e il soddisfacimento dei criteri indicati, sia sotto il profilo tecnico-manageriale che sotto il profilo psico-attitudinale, valutando la competenza professionale e l'idoneità all'inserimento nell'organizzazione aziendale del candidato. Di ciascuno di tali colloqui viene redatta un'apposita scheda di dettaglio contenente una valutazione finale del candidato.

Successivamente la Commissione procede ad una valutazione comparativa dei candidati risultati idonei, a seguito della quale determina l'esito finale della procedura di selezione unitamente alla graduatoria nominativa.

L'esito della selezione viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Successivamente, viene data comunicazione sul sito web aziendale della chiusura della selezione e del risultato definitivo.

Il risultato della selezione viene comunicato ai singoli partecipanti ammessi al colloquio.