

REGOLAMENTO ASSUNZIONI DEL PERSONALE DELLA SOCIETA' DANTE ALIGHIERI

*(approvato dal Consiglio Centrale della Società
il giorno 21 dicembre 2022)*

1. PREMESSA

La presente procedura viene predisposta nel rispetto del codice etico approvato dal Consiglio Centrale della Società Dante Alighieri in data 17 marzo 2022.

I principi ispiratori della presente procedura sono i seguenti:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- imparzialità nella selezione del personale oggetto di ricerca.

2. MODALITA' INTERNA DI GESTIONE DELLA RICERCA

A seguito della verifica della copertura di bilancio da parte del Responsabile dell'Area Bilancio e prima di procedere con la selezione, l'Ufficio Risorse Umane verificherà se all'interno della società vi sono dipendenti in possesso delle competenze necessarie alla copertura della posizione ricercata e contemporaneamente provvederà ad informare i dipendenti della ricerca di personale, invitandoli a candidarsi per il ruolo ricercato qualora interessati.

2.1. ITER DI SELEZIONE

Per la corretta gestione della fase di ricerca il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane definisce in collaborazione con la Segreteria Generale o un suo delegato i seguenti punti:

1. decisione se procedere con una selezione attraverso la pubblicazione dell'annuncio sulla piattaforma Dante Global
2. decisione se incaricare una società di ricerca e selezione

In un'ottica di risparmio di costi la Società Dante Alighieri prediligerà la selezione attraverso personale proprio e pubblicazione sulla piattaforma Dante Global e solo per ragioni eccezionali, per mancata ricezione di cv, cv non ritenuti idonei o per profili ad alto contenuto professionale si appoggerà a società di selezione e ricerca del personale.

2.2. DEFINIZIONE DEL PROFILO

La definizione del profilo di ricerca verrà stabilito di volta in volta da parte del Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane in collaborazione con il Responsabile di Servizio/U.O/Area richiedente la risorsa, attraverso la compilazione dell'apposito modulo (All. 1 "Definizione profilo ricercato") rispettando quanto definito all'interno del mansionario relativo alla posizione ricercata e nel rispetto del principio delle pari opportunità.

Il profilo sarà strutturato in base ai seguenti requisiti e criteri:

- indicazione del ruolo richiesto,
- l'Ufficio di destinazione
- il Referente aziendale (normalmente il Responsabile di Servizio/U.O.),
- il livello di inquadramento,
- la retribuzione lorda
- benefit o incentivi
- titolo di studio
- l'esperienza,
- le competenze tecnico-professionali e personali richieste dalla posizione.

Ad ogni criterio di cui sotto verrà assegnato un punteggio (da 1 a 3) – cosiddetta pesatura – a seconda della loro importanza in riferimento al ruolo da ricoprire:

- livello di istruzione richiesto dalla posizione,
- definizione delle esperienze lavorative specifiche,
- definizione delle conoscenze tecniche,
- definizione delle conoscenze linguistiche,
- definizione delle conoscenze informatiche,
- titoli preferenziali

2.3. PUBBLICAZIONE DELL'ANNUNCIO SULLA PIATTAFORMA DANTE GLOBAL

Il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, una volta predisposto il modulo "Definizione profilo ricercato" (All. 1) contenente le caratteristiche del ruolo oggetto di ricerca, lo trasmetterà all'Ufficio Sistemi informativi che provvederà alla pubblicazione dell'annuncio sulla piattaforma Dante Global secondo le informazioni contenute nell'All. 1 e per un tempo minimo di 7 giorni, che potrà essere prorogato fino a 20 giorni.

2.4. SELEZIONE CURRICULARE DEI CANDIDATI

Nella prima fase di selezione dei candidati l'Ufficio Risorse Umane esamina i curricula pervenuti verificandone la rispondenza con quanto indicato nel profilo definito (All. 1).

I nominativi che a seguito di un primo esame risulteranno essere in possesso dei requisiti richiesti verranno valutati dall'Ufficio Risorse Umane compilando apposita scheda di valutazione (All. 2).

Sulla base delle schede di valutazione (All. 2) compilate, l'Ufficio Risorse Umane provvederà ad effettuare il calcolo del punteggio finale ponderato ed a rapportarlo in punti percentuali al punteggio massimo ottenibile (ad esempio: punteggio ottenuto 35 punti. Punteggio massimo ottenibile dal profilo e dalla pesatura 40 punti. Percentuale attribuita 87,5%).

Nel caso in cui i cv pervenuti non rispondessero al profilo richiesto o non raggiungessero il punteggio minimo richiesto, si procederà ad incaricare una società di ricerca e selezione.

2.5. COLLOQUIO PRELIMINARE

Una volta stilato l'elenco, l'Ufficio Risorse Umane procederà alla convocazione dei candidati che avranno ottenuto una percentuale maggiore o uguale al 60% (salvo quanto specificato nell'All. 1 "Definizione del profilo") e comunque nel numero

massimo di 10. Scopo del colloquio preliminare è quello di verificare l'adeguatezza del candidato in relazione al profilo ricercato (Schema di intervista All. 6). I candidati saranno intervistati dal Responsabile delle Risorse Umane e dal Responsabile di Area/U.O./Servizio richiedente e valutati attraverso una scheda di valutazione (All. 3). Ad ognuno di essi verrà assegnato un punteggio su scala da 1 a 10 quale valutazione complessiva.

2.6. PROVA PRATICA

Terminata la prima fase di selezione, i candidati selezionati saranno sottoposti ad una prova pratica elaborata e predisposta dal Responsabile di Servizio/U.O./Area richiedente.

La prova pratica sarà valutata congiuntamente dal Responsabile di Area e del Responsabile dell'U.O./Servizio.

l'Ufficio Risorse Umane provvederà a convocare, per un secondo colloquio, i candidati potenzialmente idonei al ruolo che avranno superato la prova pratica ed inoltrerà al Segretario Generale o a un suo delegato il fascicolo di quest'ultimi.

2.7. COLLOQUIO FINALE E L'INDIVIDUAZIONE DEL CANDIDATO IDONEO

La rosa ristretta di candidati convocati per il colloquio finale sarà valutata in ordine all'adeguatezza professionale ed in relazione al profilo di selezione. In fase di colloquio il Segretario Generale o un suo delegato e il Responsabile di Area saranno tenuti ad annotare le proprie valutazioni su un'apposita scheda (All. 4) ed infine ad assegnare ad ogni candidato un punteggio complessivo su scala da 1 a 10.

Il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane sarà tenuto a redigere una relazione finale (All. 5), nella quale verrà identificato il candidato risultato idoneo all'assunzione ed esplicitate le motivazioni alla base della scelta effettuata.

2.8. PERFEZIONAMENTO DELL'ASSUNZIONE

Il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, in possesso di tutti i dati necessari, provvederà ad espletare tutte le pratiche necessarie all'assunzione.

2.9. COMUNICAZIONE DELL'ESITO DELLA SELEZIONE

Il Responsabile delle Risorse Umane provvederà a dare comunicazione ai candidati risultati non idonei e provvederà a segnalare all'Ufficio Sistemi Informativi l'esito positivo della selezione per la pubblicazione sulla piattaforma Dante Global.

3. MODALITA' ESTERNA DI GESTIONE DELLA RICERCA

Qualora non sia stato possibile procedere alla selezione tramite la pubblicazione sulla piattaforma Dante Global, per le motivazioni di cui al punto 2.1, o con riguardo a profili ad alto contenuto professionale la Società Dante Alighieri si appoggerà a una società di ricerca e selezione del personale.

3.1 DEFINIZIONE DEL PROFILO

Vedasi paragrafo 2.2

3.2 SELEZIONE DEI CANDIDATI

La scheda riportante i requisiti ricercati verrà inoltrata alla società di selezione esterna, la quale, esplicando attraverso la redazione di una relazione dettagliata le motivazioni alla base della selezione effettuata, fornirà al Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane una serie di profili "preselezionati"

3.3 IL COLLOQUIO E L'INDIVIDUAZIONE DEL CANDIDATO IDONEO

Per tali profili la selezione avverrà attraverso la costituzione di una commissione formata dal Segretario Generale o un suo delegato, dal Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane e dal Responsabile di Area/U.O./Servizio che effettueranno i colloqui al fine di poter individuare il candidato più adeguato alla posizione ricercata. La Commissione sarà tenuta ad annotare le proprie valutazioni su un'apposita scheda (All. 4) ed infine ad assegnare ad ogni candidato un punteggio complessivo su scala da 1 a 10.

3.4 PERFEZIONAMENTO DELL'ASSUNZIONE

Vedasi paragrafo 2.8

ALL 1. – MODULO “DEFINIZIONE DEL PROFILO RICERCATO”

Ruolo richiesto:

Ufficio:

Referente Aziendale:

Contratto:

Livello di inquadramento:

Retribuzione lorda (da un minimo a un massimo):

Benefit o incentivi:

Requisiti essenziali del profilo ricercato:

- Titolo di studio:

- Competenze tecnico-professionali:

- Competenze personali:

- Titoli preferenziali:

Individuazione dei criteri di selezione -

<u>Caratteristiche</u>	<u>Pesatura</u>			<u>% Minima</u> <hr/>
	1	2	3	
Curriculum scolastico:				
Diploma				
Laurea				
Specializzazioni/Master/Attestati				
Curriculum professionale:				
Esperienza lavorativa				
Esperienze tecniche				
Conoscenze linguistiche				
Competenze Informatiche (ECDL)				
Titoli preferenziali				

(compilare ciascuna voce in tabella con una X)

Responsabile Ufficio Risorse Umane

Responsabile di Area

ALL. 2. - MODULO "VALUTAZIONE DEL CURRICULUM"

NOME: _____ COGNOME: _____

Parametri di valutazione

Requisiti	Valutazione					Riservato Ufficio R.U.	
	1	2	3	4	5	Pesatura	Valutazione Ponderata
Curriculum scolastico:							
Diploma							
Laurea							
Specializzazioni/Master/Attestati							
Curriculum professionale:							
Esperienza lavorativa							
Esperienze tecniche							
Conoscenze linguistiche							
Competenze Informatiche (ECDL)							
Titoli preferenziali							
Totali							

Punteggio massimo ottenibile	
Punteggio finale ponderato	
Punteggio % rispetto al max ottenibile	

Note

ALL. 3. – MODULO “COLLOQUIO PRELIMINARE”

NOME: _____ COGNOME: _____

Parametri di valutazione

Requisiti	Valutazione		
	SI	In parte	NO
Le informazioni riportate sul cv corrispondono alla realtà?			
L'esperienza lavorativa è attinente al ruolo da ricoprire?			
Il candidato possiede le competenze tecniche del ruolo?			
Il candidato conosce le lingue in maniera conforme al ruolo da ricoprire?			
Il candidato possiede competenze tecniche informatiche adeguate al ruolo?			
Il candidato si presenta in maniera idonea al ruolo da ricoprire?			
Complessivamente il candidato è adatto alla funzione che andrà a ricoprire?			

Retribuzione attuale:

Retribuzione attesa:

Disponibilità (immediata o condizionata):

Flessibilità (orario, mansioni, ecc.):

Tipologia di inserimento (part time o full time, livello, ecc..)

Note:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ALL. 4 - MODULO "VALUTAZIONE DEL CANDIDATO IN SEDE DI COLLOQUIO FINALE"

NOME: _____ COGNOME: _____

Esperienza e competenze tecnico-professionali

(istruzione, competenze informatiche, conoscenza delle lingue ...)

Competenze personali

(competenze decisionali, dialettica/comunicazione, capacità di gestione dello stress, attitudine al ruolo, lavoro di squadra, problem solving, leadership...)

Note

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ALLEGATO 6 - SCHEMA DI COLLOQUIO

Candidato (nome e cognome)

Data _____ Orario ____ : ____

Posizione da ricoprire _____

COLLOQUIO: FASE DI APERTURA

- E' stato semplice trovarci?
- Come ha raggiunto la nostra sede?
- Come ci ha conosciuto?

COLLOQUIO: FASE CENTRALE

obiettivo: raccogliere informazioni utili a valutare il candidato in relazione alla posizione da ricoprire

AREA PROFESSIONALE

obiettivo: definire le motivazioni professionali

- Mi illustra i motivi della scelta del suo percorso formativo?
(universitario/scolastico)

- Mi può descrivere la sua esperienza lavorativa?

- Può spiegarmi dettagliatamente di cosa si occupava nella sua ultima esperienza professionale?

- Cosa le piaceva di più del suo lavoro e cosa invece la metteva in difficoltà?

- Aveva delle persone a lei sottoposte?

- Si definirebbe una persona determinata e proattiva o preferisce eseguire dei compiti assegnati da altri?

- Da quanto tempo cerca lavoro?

- *Solo se il candidato cerca lavoro da molto tempo:* Come mai da così tanto tempo

- Per quanti anni ha lavorato?

- Cosa l'ha portata a cambiare lavoro?

- Come mai si è dimesso/è stato licenziato?

- Quali sono i canali attraverso i quali cerca lavoro?

- Mi descrive il suo lavoro ideale?

- Per quali motivi vorrebbe fare questo lavoro?

- Pensa che il suo percorso professionale abbia soddisfatto le sue aspettative?

- Quali aspettative e obiettivi professionali ha oggi?

AREA PERSONALE

Obiettivo: valutare l'autopercezione

- Come si descriverebbe caratterialmente? Indichi 3 aggettivi per descriversi

- Per ogni aggettivo chiedere perché

- Indichi il suo principale pregio

- Indichi il suo principale difetto

- Mi descriva il modo in cui è arrivato a prendere una decisione importante, le fasi e le strategie utilizzate

Obiettivo: valutare le capacità organizzative

- Mi descriva come ha affrontato una situazione imprevista/nuova

Obiettivo: valutare la capacità di adattamento

- Quali sono le attività che le piace svolgere nel tempo libero?

Obiettivo: valutare le capacità relazionali

- Ha mai lavorato in gruppo?

Obiettivo: valutare le capacità relazionali SI/NO

- Che vantaggi ha secondo lei lavorare in gruppo?

- Che svantaggi?

Nota: approfondire i motivi

- Preferisce lavorare in gruppo o autonomamente?

ASPETTI LOGISTICI

Obiettivo: individuare eventuali esigenze/problemi di spostamento sul territorio

- Con che mezzi di trasporto si sposta attualmente?

- Ha una zona di preferenza in cui desidererebbe lavorare?

FASE DI CHIUSURA

Descrivere l'azienda, la posizione ricercata, le mansioni

Chiedere al candidato se ha domande e annotarle

Indicare i tempi, il luogo, la modalità in cui il candidato verrà ricontattato per ulteriori colloqui/prove, se previste.

Altrimenti indicare i tempi in cui verrà ricontattato se ritenuto idoneo

INDICE

1. PREMESSA	PAG. 1
2. MODALITA' INTERNA DI GESTIONE DELLA RICERCA	PAG. 1
2.1. ITER DI SELEZIONE	PAG. 2
2.2. DEFINIZIONE DEL PROFILO	PAG. 2
2.3. PUBBLICAZIONE DELL'ANNUNCIO SULLA PIATTAFORMA DANTE GLOBAL	PAG. 3
2.4. SELEZIONE CURRICULA DEI CANDIDATI	PAG. 3
2.5. IL COLLOQUIO PRELIMINARE	PAG. 3
2.6. PROVA PRATICA	PAG. 4
2.7. IL COLLOQUIO E L'INDIVIDUAZIONE DEL CANDIDATO IDONEO	PAG. 4
2.8. PERFEZIONAMENTO DELL'ASSUNZIONE	PAG. 4
2.9. COMUNICAZIONE DELL'ESITO DELLA SELEZIONE	PAG. 4
3. MODALITA' ESTERNA DI GESTIONE DELLA RISORSA	PAG. 5
3.1. DEFINIZIONE DEL PROFILO	PAG. 5
3.2. SELEZIONE DEI CANDIDATI	PAG. 5
3.3. IL COLLOQUIO E L'INDIVIDUAZIONE DEL CANDIDATO IDONEO	PAG. 5
3.4. PERFEZIONAMENTO DELL'ASSUNZIONE	PAG. 5
ALLEGATO 1 – MODULO “DEFINIZIONE DEL PROFILO”	PAG. 6
ALLEGATO 2 – MODULO “VALUTAZIONE DEL CURRICULUM”	PAG. 9
ALLEGATO 3 – MODULO “COLLOQUIO PRELIMINARE”	PAG. 10
ALLEGATO 4 – MODULO “VALUTAZIONE DEL CANDIDATO IN SEDE DI COLLOQUIO”	PAG. 12
ALLEGATO 5 – MODULO “RELAZIONE FINALE”	PAG. 13
ALLEGATO 6 – SCHEMA DI COLLOQUIO	PAG. 14