

PROCESSO DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE MOVIBUS S.r.l.

Obiettivo delle attività di Selezione è assicurare la copertura dei ruoli presenti all'interno dell'organizzazione con l'inserimento dei candidati più qualificati, attraverso l'adozione di un processo che coniughi al meglio competenze e capacità individuali con le esigenze delle aree di destinazione.

1. PRINCIPI

Il processo di selezione del personale adottato da Movibus si conforma ai seguenti principi:

- a) Trasparenza e pubblicità: ogni selezione è preceduta dalla pubblicazione sul sito MOVIBUS dell'avvio della ricerca e del profilo richiesto per lo specifico ruolo;
- b) Economicità e celerità;
- c) Meccanismi oggettivi e trasparenti per la verifica del possesso dei requisiti partecipativi richiesti;
- d) Pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori: l'identificazione dei migliori profili è indipendente dal genere;

2. PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si rendono disponibili, nel rispetto di quanto previsto nel Budget Aziendale che definisce:

- a) Il numero degli addetti da assumere, distinto per area, settore, ufficio, qualifica e livello di inquadramento previsti;
- b) Il quadro dell'organico già esistente, e come integrato dalle assunzioni prefigurate;
- c) Il costo presunto per ogni figura da assumere, nonché il costo presunto complessivo;

3. MODALITA' DELLA SELEZIONE

MOVIBUS ricorre al mercato esterno del lavoro qualora le risorse aziendali non risultino sufficienti o adeguate alle posizioni da ricoprire, favorendo, ove possibile, la crescita e valorizzazione del personale già occupato.

I candidati per le singole posizioni vengono individuati attingendo ai Curricula pervenuti a mezzo posta elettronica per il tramite dell'apposita sezione "Lavora con noi" del sito istituzionale www.movibus.it oppure consegnati in formato cartaceo direttamente dagli interessati presso una delle sedi.

I curricula ricevuti vengono archiviati e conservati per 12 mesi nel formato in cui sono pervenuti in azienda.

QUADRI E PERSONALE IMPIEGATIZIO

Il Direttore Generale con il supporto del Responsabile dell'Area Risorse Umane, può decidere che la selezione di quadri ed impiegati avvenga tramite affidamento di un incarico ad una struttura esterna specializzata in ricerca del personale, con la quale MOVIBUS stipula apposito contratto. All'esito dell'individuazione di una rosa di candidati, da parte della predetta struttura esterna, la fase finale della procedura, cioè un colloquio individuale, compete comunque a MOVIBUS, attraverso la valutazione

comparativa dei candidati da parte del Responsabile dell'Area Risorse Umane e del Responsabile dell'Area in cui il candidato deve essere inserito.

Nell'ipotesi in cui la selezione venga operata direttamente da MOVIBUS il colloquio conoscitivo - volto a valutare gli aspetti attitudinali e motivazionali, oltre alle competenze specifiche della risorsa selezionata - viene effettuato dal Responsabile dell'Area Risorse Umane e dal Responsabile dell'Area in cui il candidato deve essere inserito; un ulteriore colloquio finale viene effettuato dal Direttore Generale.

OPERATORI D'ESERCIZIO

La selezione di operatori d'esercizio è curata dall'Ufficio Risorse Umane in collaborazione con il Responsabile dell'Area Esercizio mediante colloquio individuale e prova pratica di guida su strada alla presenza personale esperto.

OPERAI OFFICINA

Normalmente la selezione di operai di officina è curata dall'Ufficio Risorse Umane in collaborazione con il Responsabile dell'Area Tecnica, mediante colloquio individuale e prove tecnico-pratiche.

In casi particolari (in via esemplificativa, una precedente selezione infruttuosa o la ricerca di particolari professionalità), a discrezione del Direttore Generale, la selezione avviene tramite affidamento di un incarico ad una struttura esterna specializzata in ricerca del personale, con la quale MOVIBUS stipula apposito contratto. All'esito dell'individuazione di una rosa di candidati, da parte della predetta struttura esterna, la fase finale della procedura, cioè un colloquio individuale, compete comunque a MOVIBUS, attraverso la valutazione comparativa dei candidati da parte del Responsabile dell'Area Risorse Umane e del Responsabile dell'Area in cui il candidato deve essere inserito. Un ulteriore colloquio finale viene effettuato dal Direttore Generale.

4. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE

Sono ammessi alla selezione coloro che, facendone tempestiva domanda, possiedono i seguenti requisiti:

1. Età non inferiore ai 18 anni e non superiore a quella prevista per il pensionamento;
2. Godimento di diritti civili e politici;
3. Perfetta conoscenza della lingua italiana;
4. Regolare permesso di soggiorno per cittadini extracomunitari;
5. Idoneità fisica specifica alla mansione;
6. Posizione regolare nei confronti degli eventuali obblighi di servizio militare;
7. Assenza di patti di non concorrenza e/o di qualsivoglia restrizione giuridica all'instaurazione del rapporto di lavoro;
8. Assenza di condanne penali, ancorché non definitive, e di decreti penali di condanna ed assenza di ogni altra misura sanzionatoria (di natura penale o meno), interdittiva, ablativa o preventiva suscettibile di incidere sulla moralità professionale, in assoluto o anche soltanto in relazione al profilo da ricoprire;

9. Assenza di contatti di qualsiasi genere con persone politicamente esposte o indebitamente influenti;
10. Titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale, in termini di esperienze professionali, abilità e competenze specifiche.

MOVIBUS, quale condizione essenziale, si riserva di richiedere in qualsivoglia momento al candidato la presentazione di documentazione attestante la sussistenza dei requisiti partecipativi. A tal riguardo, identifica come documento rilevante il curriculum vitae e la veridicità delle informazioni e dichiarazioni nello stesso contenute.

I requisiti partecipativi e/o la mancata dimostrazione della loro sussistenza costituiscono anche requisiti per l'assunzione: la loro assenza al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro costituisce giustificato motivo per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Società e giusta causa di risoluzione immediata del contratto di lavoro per giusta causa ex art. 2119 c.c., ove perfezionato.

Costituisce requisito per l'assunzione anche la visita pre-assuntiva, ove prevista: è obbligato al rimborso del costo di tale visita chi rinuncia all'assunzione.

5. ESITI DELLA SELEZIONE

Una volta conclusa la selezione, viene stilata una graduatoria dei candidati sulla base di 5 parametri:

- ESPERIENZA NEL RUOLO
- DISPONIBILITA'
- IMPRESSIONE GENERALE
- RESIDENZA ANAGRAFICA (INTESA COME DISTANZA DAL DEPOSITO DI DESTINAZIONE) (solo per il personale addetto alla guida)
- ESITO PROVA GUIDA (solo per il personale addetto alla guida)

La graduatoria è efficace nei 180 giorni successivi alla sua predisposizione.

La selezione e la graduatoria di merito non comportano obbligo di assunzione in capo alla Società, che può motivatamente non procedere alla copertura delle posizioni ricercate, senza che i candidati ed eventuali idonei abbiano nulla da pretendere.

6. TRATTAMENTO DEI DATI

I dati e le informazioni personali pervenuti alla Società in occasione delle procedure di reclutamento del personale sono trattati nel rispetto della pertinente normativa per i soli fini previsti dal presente Regolamento.