

RICERCA, SELEZIONE E ASSUNZIONE PERSONALE DI PRODUZIONE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

Nell'ambito di quanto previsto dagli atti di gara e dai contratti in essere, la società Camst si occupa, per conto della società SE.RA, della attività di ricerca e selezione del personale. In particolare seguono queste attività le persone che, all'interno della divisione territoriale di Bologna, ricoprono il ruolo di Selezionatori del Personale.

La ricerca, la selezione e l'assunzione del personale di produzione a tempo determinato o indeterminato possono avvenire per la necessità di coprire posizioni temporaneamente vacanti o per necessità di incremento stabile dell'organico. In entrambi i casi, il Direttore di locale dovrà prima di tutto confrontarsi con il Selezionatore del Personale, specificando nel dettaglio le attività che la posizione prevede.

Il Selezionatore si attiverà per predisporre una rosa di candidati con caratteristiche idonee a ricoprire la posizione vacante. La ricerca può attingere a 3 diversi possibili canali:

- personale dipendente con esperienza lavorativa maturata nelle società del gruppo Camst;
- candidati già noti attraverso precedenti contratti a tempo determinato e valutati idonei alla mansione;
- nuove candidature iscritte alla banca dati derivanti dalla pubblicazione sulla stampa o in internet di ricerche specifiche.

In ogni caso i Selezionatori utilizzano prevalentemente i database del sistema SAP implementati in azienda sia per la gestione del personale in forza SAP Master Data, sia per la gestione del processo di reclutamento di nuovo personale, SAP E-Recruiting. Inoltre permane un database, sempre meno ampio ma ancora in uso, che è quello cartaceo costituito da curriculum spontanei inviati per posta alle sedi delle nostre società.

IL PROCESSO DI SELEZIONE

A fronte della richiesta di una o più risorse da parte del Direttore della struttura operativa, il Selezionatore si attiva per predisporre una lista di possibili candidati alle mansioni da ricoprire, e per fare ciò accede ai 3 diversi bacini sopra citati.

Il personale addetto alla selezione utilizza le tecniche e gli strumenti di supporto che l'azienda ha predisposto per garantire la qualità del processo di selezione.

I colloqui con i candidati che risultano coerenti avvengono nel rispetto di criteri standard cui si attengono tutti i selezionatori del gruppo Camst. In particolare, uno strumento che guida il selezionatore nel momento del colloquio è la scheda di ruolo che descrive nel dettaglio attività e compiti delle diverse mansioni (**vedi allegato a**). Il Selezionatore, facendo esplicito riferimento alle schede suddette, concentra il colloquio con il candidato sulla verifica della esperienza lavorativa pregressa facendo descrivere nel dettaglio le attività effettivamente svolte valutando così il grado di autonomia espressa e misurare la possibilità di successo rispetto alle attività da svolgere.

Per qualificare maggiormente i candidati ed individuare le persone più coerenti o anche nel caso di selezioni con numerosi candidati, il Selezionatore può utilizzare la metodologia dell'Assessment Center. Questa tecnica oltre a consentire una valutazione più precisa delle competenze relazionali, della capacità di lavorare in gruppo, di comunicazione e di tolleranza dello stress, può prevedere tra le varie prove l'inserimento di test attitudinali specifici e di prove tecnico/pratiche (es.: lettura e interpretazione di tabulati di lavorazione, compilazione di semplici moduli con rilevazione di dati di produzione, ecc).

Ovviamente la sintesi delle valutazioni viene proposta dal Selezionatore al Direttore di Locale che viene guidato nella scelta definitiva dei candidati da assumere.

I CANALI DI RICERCA

➤ *Personale dipendente delle società del Gruppo*

Il Selezionatore valuterà tra il personale dipendente delle società del Gruppo se ci sono risorse disponibili con le caratteristiche richieste. Tutte le informazioni sul dipendente si trovano in SAP Master Data e il Selezionatore le può ricercare ed analizzare in qualsiasi momento: si possono valutare le esperienze professionali precedenti attraverso il curriculum vitae, il percorso formativo svolto dentro e fuori l'azienda, verificare il suo percorso lavorativo ed analizzare le schede di valutazione.

➤ *Candidati già noti attraverso precedenti contratti a tempo determinato*

Altro canale di reclutamento è quello rappresentato da ex dipendenti del Gruppo, ovvero persone che hanno lavorato nelle unità produttive delle società del Gruppo attraverso contratti a termine, conclusi o in essere, e di cui sia già stata fatta una valutazione positiva delle caratteristiche lavorative. Questa valutazione, compilata dal Direttore su apposita scheda, si trova memorizzata in allegato all'anagrafica del dipendente all'interno di SAP Master Data.

Come per i dipendenti a tempo indeterminato, il Selezionatore potrà fare una estrazione in base a vari criteri: caratteristiche anagrafiche, tipo di mansioni svolte, valutazioni, esperienze pregresse. Potrà prendere visione di report e risultati di test e questionari utilizzati nel processo di selezione, verificare le esperienze professionali precedenti attraverso il curriculum vitae, eventuale formazione specifica e analizzare le schede di valutazione redatte durante il/i precedenti periodi lavorativi.

➤ *Nuovi candidati*

Altro canale cui il Selezionatore farà riferimento è il data base delle nuove candidature oppure attiverà nuove pubblicazioni esterne per la ricerca di nuovi contatti.

Camst si è dotata di un efficace sistema di e-recruiting supportato da SAP che alimenta il data base cui gli aspiranti candidati accedono attraverso il sito www.camst.it. Si precisa al riguardo che si opera al fine di realizzare un link al sito camst da quello dei Comuni interessati.

Ai candidati che accedono alla sezione LAVORA CON NOI viene esplicitato che la loro candidatura sarà visibile a tutte le società del Gruppo Camst. Inoltre il processo di registrazione all'interno della banca dati richiede di sottoscrivere la Dichiarazione di Protezione dei dati personali in cui sono elencate tutte le società per le quali si autorizza l'utilizzo dei dati stessi. Le persone iscritte alla banca dati aziendale possono in qualunque momento entrare nel sistema con propria user-name e password ed aggiornare i propri dati, controllare le ricerche aperte e, volendo, cancellarsi.

Quindi, come si diceva, dalla pagina web del sito Camst si accede a Sap e-recruiting che consente il dialogo diretto tra candidati e Selezionatori del Gruppo. I candidati possono registrarsi nella pagina LAVORA CON NOI ed eventualmente candidarsi per ricerche aperte e allo stesso modo selezionatori possono non solo visionare la candidatura e valutarla per le esigenze aziendali ma anche inviare al candidato comunicazioni tramite e-mail (convocazioni a colloquio, richiesta di ulteriori informazioni, segnalare nuove opportunità lavorative in essere, comunicare la chiusura di una selezione a cui i candidati hanno partecipato, trasferire i dati della persona scelta all'anagrafica dipendenti).

Il Selezionatore potrà cercare nel data base le persone con le caratteristiche coerenti rispetto alle esigenze di copertura di ruolo e convocare a colloquio i candidati idonei; il sistema di E-recruiting consente di registrare tutte le attività svolte con il singolo candidato durante il processo di selezione, dal

primo contatto fino all'offerta del contratto, comprese tutte le valutazioni effettuate durante il processo di selezione attraverso i colloqui e gli strumenti adottati.

II PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Il processo di valutazione del dipendente inizia con la valutazione del periodo di prova. Una volta inserito il nuovo dipendente, si attiva la procedura di valutazione del periodo di prova.

Questa può coincidere con il periodo contrattualmente previsto per il livello di assunzione, come nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, oppure, nel caso del personale assunto con contratto a termine, essere estesa alla valutazione della qualità della prestazione durante il primo e/o successivi contratti.

In ogni caso la valutazione è compito e responsabilità del Direttore che si confronterà con il collaboratore che ha seguito la formazione del neo assunto, direttore che compilerà la scheda inviata in file dal Selezionatore (**vedi allegato b, allegato c o allegato d**) e provvederà alla restituzione. Il file ricevuto viene inserito nel sistema SAP e allegato all'anagrafica del dipendente.

La compilazione prevede la descrizione delle attività effettivamente svolte dalla persona, la valutazione delle competenze comportamentali, una valutazione sintetica (positivo /negativo) dell'inserimento ed eventuali note sul potenziale utilizzo per mansioni diverse. Per facilitare, guidando il processo valutativo, la scheda riporta la descrizione del profilo ideale di ruolo.

ALLEGATI

ALLEGATO A: schede dei profili do ruolo

- OPERATORE GENERICO,
- ADDETTO CONFEZIONAMENTO,
- ADDETTO DISTRIBUZIONE,
- DIETISTA/ASSISTENTE CLIENTI,
- CUOCO, AIUTO CUOCO.

ALLEGATO B: schede valutazione di OPERATORE GENERICO

ALLEGATO C: scheda di valutazione di DIETISTA/ASSISTENTE CLIENTI

ALLEGATO D: schede di valutazione di CUOCO e AIUTO CUOCO.