

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0

Reclutamento e selezione del personale

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 1		Avvio del processo di selezione	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
010	Verificare presupposti selezione	<p>In ragione delle richieste pervenute dalle singole società verifica i presupposti funzionali all'avvio della procedura di selezione e cioè:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'intervenuta verifica circa l'impossibilità di ricoprire il fabbisogno organico con risorse interne (riscontro da svolgere anche attraverso il ricorso a procedure di job posting); ✓ la coerenza dell'iniziativa con il "Piano triennale del fabbisogno assunzionale" approvato dai rispettivi Consigli di amministrazione (che annualmente viene rivisto nel budget e aggiornato in coerenza con le mutate esigenze di scenario, organizzative e produttive)¹. <p>In questa sede, verifica inoltre che, in esito a precedenti procedure caratterizzate dai medesimi requisiti di partecipazione e di selezione, realizzate da non oltre 18 mesi, non vi siano candidati valutati idonei e ancora disponibili che, nel caso, contatta prioritariamente.</p> <p>L'esito delle verifiche viene comunicato al Responsabile della Funzione Risorse Umane che, conseguentemente, nel rispetto del sistema di poteri e deleghe, valida l'iniziativa e avvia l'iter di selezione.</p> <p>Controllo 01: controllare esecuzione verifiche</p>	UO Gestione e Selezione
020	Definire requisiti	Atteso che per tutte le figure ricercate risultano imprescindibili i seguenti requisiti "generali":	UO Gestione e

¹ Eventuali esigenze straordinarie non preventivabili intervenute in corso d'anno (es. dimissioni, cessazioni improvvise, etc.), non contenute quindi nella programmazione triennale, saranno comunque gestite - *condizionatamente al preventivo avallo del Vertice Aziendale* - in coerenza con la disciplina interna tempo per tempo vigente.


 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0

Fase 1		Avvio del processo di selezione		
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità	
	partecipazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ cittadinanza italiana o di uno degli stati membri della UE ovvero la disponibilità del diritto di soggiorno; ✓ pieno godimento dei diritti civili e politici; ✓ non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti iscritti nel casellario giudiziario; ✓ non aver esercitato poteri autoritativi e negoziali nei confronti di Equitalia nei tre anni antecedenti (cosiddetto "revolving doors"²); ✓ nel caso di incarichi dirigenziali: <u>l'insussistenza delle cause di "inconferibilità e di incompatibilità"</u> di cui al Dlgs 39/2013; <p>definisce, di concerto con la Struttura committente – ovvero, nel caso di introduzione di nuovi profili, della Funzione Organizzazione - i requisiti "specifici" e cioè:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ il profilo professionale del candidato ideale per la specifica posizione organizzativa da ricoprire; ✓ le competenze e le esperienze professionali ricercate; ✓ i titoli e/o certificazioni indispensabili per la partecipazione alla stessa; ✓ i criteri e le tempistiche di selezione (che troveranno debita evidenza all'interno del bando); ✓ gli ulteriori eventuali requisiti di ammissibilità alla selezione. <p>In questa sede viene anche definita l'area contrattuale di riferimento.</p>	Selezione	


² "divieto di prestare attività lavorativa presso Equitalia, nei tre anni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro per il soggetto che abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali nei confronti di Equitalia"

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 1		Avvio del processo di selezione		
ID	Attività	Descrizione		Responsabilità
030	Definire criteri selezione	<p>Atteso che la selezione viene operata avendo a riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il punteggio di ingresso (determinato come di seguito) <i>[Standard: da 0 a 30 punti]</i> • i test psicoattitudinali - tecnico specialistici <i>[Standard: da 0 a 30 punti]</i> • i colloqui tecnici – motivazionali ed eventualmente le dinamiche di gruppo <i>[Standard: da 0 a 40 punti]</i> <p>e che il punteggio di ingresso – <i>in prima istanza espresso in centesimi al fine di garantire l'adeguata evidenza dei valori riscontrati e solo di seguito riparametrato (cfr. infra)</i> – si definisce in ragione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • titoli di studio e ulteriori conoscenze o formazione specialistica coerente con le attività di interesse <i>[Standard: da 0 a 40 punti]</i> • esperienze specifiche maturate nel settore di interesse <i>[Standard: da 0 a 50 punti]</i> • valutazione attribuita al candidato dalla società di preselezione <i>[Standard: da 0 a 10 punti]</i> <p>stabilisce – <i>in ragione della maggiore o minore complessità del ruolo da ricoprire e di concerto con la società interessata dall'iniziativa</i> - se confermare i punteggi standard ovvero se definirne di alternativi maggiormente espressivi del valore dei candidati (e quindi più rispondenti alle esigenze della selezione).</p> <p>Qualora, in ragione delle particolarità della figura professionale ricercata, non si rendano necessari i test cosiddetti psicoattitudinali, il relativo punteggio <i>[standard: da 0 a 30 punti]</i> sarà ridistribuito in base al seguente schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 10 punti alla valutazione dei titoli, delle esperienze e alla valutazione espressa della società di preselezione cosiddetto punteggio di ingresso (massimo complessivo fino a 40 punti); 		UO Gestione e Selezione

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 1		Avvio del processo di selezione	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
		✓ 20 punti ai colloqui motivazionali, tecnici ed eventuale dinamica di gruppo (massimo complessivo fino a 60 punti). Definisce altresì il numero di candidati da avviare – <i>al termine della preselezione</i> - alla fase di valutazione interna (di regola 4 per ciascuna risorsa da selezionare).	
040	Predisporre Avviso selezione e Modello attribuzione punteggi	Sulle base delle attività precedenti, predisporre: a. l'avviso di selezione (M_EQ_MODULO AVVISO DI SELEZIONE 370) con l'indicazione puntuale: <ul style="list-style-type: none"> ✓ della società incaricata della preselezione; ✓ del numero di posizioni ricercate; ✓ dell'area contrattuale di riferimento; ✓ dei requisiti di partecipazione (cfr. ID 020); ✓ delle modalità e tempistiche di presentazione delle candidature; ✓ delle modalità di svolgimento dell'iter selettivo; ✓ dei contatti da indicare (es. recapito postale, email e telefonico) che verranno utilizzati in occasione dell'eventuale convocazione; ✓ della necessità di dichiarare sotto la propria responsabilità la presenza o meno di coniugi, parenti fino al 3° grado e affini fino al 2° grado, già dipendenti di una delle società del Gruppo Equitalia; ✓ dell'avvertenza che non verranno comunque prese in considerazione candidature non coerenti con i requisiti ricercati e presentate in modo difforme da quanto espressamente richiesto. 	UO Gestione e Selezione

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 1		Avvio del processo di selezione	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
		<p>b. il modulo di attribuzione dei punteggi (M. EQ. MODULO ATTRIBUZIONE PUNTEGGI 371) da compilarsi per ciascun candidato nel corso delle singole fasi che compongono il processo di selezione (cfr. infra);</p> <p><i>che - previa condivisione con il Responsabile della Struttura Risorse Umane della partecipata interessata dall'iniziativa - vengono sottoposti all'autorizzazione del Responsabile della Funzione Risorse Umane di Holding.</i></p> <p>Ciascun avviso dovrà dare evidenza delle modalità di svolgimento della selezione.</p> <p>La pubblicità deve dare inoltre evidenza del fatto che la procedura di selezione potrebbe essere annullata o revocata per esigenze organizzative del gruppo Equitalia senza che questo possa comportare richieste o risarcimenti di alcun tipo.</p> <p>Controllo 02: controllare corretta redazione avviso di selezione/modulo di attribuzione dei punteggi</p>	
050	Incaricare società preselezione	<p>Coerentemente con le disposizioni che regolamentano l'utilizzo dei contratti ed in particolare la gestione della fase di esecuzione (cfr. <u>P. EQ. ESECUZIONE CONTRATTO CICLO PASSIVO 21</u>), incarica la società di preselezione.</p> <p>L'ordine contiene indicazioni circa i tempi della ricerca, i criteri di preselezione e il numero minimo ideale di candidati per ciascun profilo ricercato (di regola 4) da avviare alla successiva fase di valutazione interna.</p>	UO Gestione e Selezione

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 2		Ricerca dei candidati	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
060	Pubblicizzare selezione	<p>Avvia la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito web di Equitalia nella "Sezione Lavora Con noi" (secondo le modalità definite nella Circolare <u>CP EQ_SITO INTERNET 106</u>) e nel sito della Società di preselezione che - <i>d'intesa con le Risorse Umane di Holding</i> - procederà alla pubblicazione dell'avviso su quotidiani a tiratura nazionale e/o gli ulteriori canali (anche informatici) ritenuti idonei per la specifica ricerca.</p> <p>La fase di pubblicità dura di norma 20 giorni; nei singoli avvisi di selezione potranno essere indicati eventuali termini diversi necessari in ragione delle particolarità delle figure ricercate.</p>	UO Gestione e Selezione
070	Verificare requisiti partecipazione per successiva preselezione	<p>Verifica – <i>in relazione alle candidature pervenute</i> - la presenza dei requisiti di partecipazione richiesti individuando i candidati da inviare alla successiva preselezione.</p> <p>In questa sede vengono altresì considerate le autocandidature cosiddette "spontanee" (ovvero pervenute nel corso dei dodici mesi antecedenti la pubblicazione dell'avviso).</p> <p>Controllo 03: controllare valutazione delle autocandidature</p>	UO Gestione e Selezione
080	Acquisire esito preselezione	<p>Acquisisce l'esito della preselezione e quindi le generalità e la documentazione dei candidati ritenuti idonei dalla società fornitrice del servizio di preselezione.</p> <p>Qualora si verifichi un'oggettiva difficoltà di reperimento delle candidature, anche conseguente alla ricerca di profili particolarmente specifici o complessi, verifica le motivazioni cui riferire la problematica e:</p>	UO Gestione e Selezione

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 2		Ricerca dei candidati	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
		<ul style="list-style-type: none"> • ove queste siano riferibili alle tempistiche di presentazione, ripropone la pubblicità per un periodo ulteriore; • ove queste discendano dall'oggettiva scarsa disponibilità di candidati coerenti con il profilo ricercato, acquisisce una dichiarazione della società esterna attestante l'impossibilità di reperire altre candidature. <p>In quest'ultimo caso, la selezione prosegue solo per i candidati che sono ritenuti idonei alla posizione ricercata.</p>	

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 3		Selezione dei candidati	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
090	Convocare candidati e costituire Commissione di valutazione	<p>Convoca i candidati risultati idonei alla preselezione effettuata dalla società esterna (a mezzo email, ovvero raccomandata, anticipata da chiamata telefonica) presso una delle sedi del Gruppo per sostenere le previste prove selettive.</p> <p>Per ciascun evento di selezione costituisce una Commissione di valutazione (nominata a firma del Responsabile della Funzione Risorse Umane) composta da almeno tre membri - <i>appartenenti alle categorie dei dirigenti / quadri direttivi</i> - e della quale fanno obbligatoriamente parte un membro della Funzione Risorse Umane esperto in reclutamento e selezione e il Responsabile della Funzione Committente (ovvero un suo referente da questi debitamente delegato) e, nel caso la selezione riguardi una Società Partecipata, il Responsabile della relativa struttura Risorse Umane (o un suo referente delegato).</p> <p>In fase di nomina raccoglie le dichiarazioni dei membri circa l'assenza di potenziali conflitti di interesse/legami di parentela/affinità/coniugio con i candidati preselezionati in conformità con le previsioni della Legge n. 190/2012 "<i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i>".</p> <p>La Commissione di valutazione ha il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ verificare il c.v. dei candidati, i titoli posseduti e il punteggio/valutazione determinati dalla società di preselezione ed attribuire (riparametrando) i relativi punteggi (cfr. ID 100); ✓ somministrare i test psicoattitudinali ed attribuire i relativi punteggi ovvero acquisirne gli esiti ove gli stessi siano stati svolti da un Tecnico specialista di settore (cfr. ID 110); 	UO Gestione e Selezione

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 3		Selezione dei candidati	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ effettuare i colloqui tecnici – motivazionali ed attribuire i corrispondenti punteggi (cfr. ID 120); ✓ testare, laddove si ritenga necessario per il particolare profilo professionale ricercato, la capacità di lavorare in gruppo mediante la verifica delle relative dinamiche (tale prova sarà osservata da almeno due valutatori di comprovata esperienza nell'area Risorse Umane che ne dovranno comunicare gli esiti e i relativi punteggi alla Commissione di valutazione) (cfr.ID 130). <p>Controllo 04: controllare esecuzione attività convocazione candidati idonei</p>	
100	Determinare punteggio d'ingresso	<p>Verifica i titoli dei candidati emersi dalla fase di preselezione (titoli di studio/esperienze professionali) avendo cura di riscontrarne la coerenza con i requisiti di partecipazione ed attribuisce i relativi punteggi espressi in centesimi che, sommati al punteggio attribuito dalla società di preselezione, concorrono a determinare il cosiddetto punteggio di ingresso.</p> <p>Riparametra il risultato complessivamente determinato in funzione del peso attribuito al punteggio d'ingresso (cfr. ID 030).</p> <p>Annota su specifico modulo le relative risultanze (M_EQ_MODULO ATTRIBUZIONE PUNTEGGI 371).</p>	Commissione di valutazione
110	Somministrare test psicoattitudinali	<p>Somministra ove previsti (direttamente ovvero – <i>laddove specificatamente richiesto dalla normativa in ragione del relativo contenuto</i> – tramite un tecnico specialista di settore) i test a scelta multipla funzionali a verificare le conoscenze specialistiche relative a ciascun profilo, la personalità, la cultura generale, le abilità generali, le attitudini verso le attività lavorative proprie di una determinata posizione organizzativa.</p>	Commissione di valutazione

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 3		Selezione dei candidati	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
		<p>I test sono erogati in conformità con la normativa vigente di riferimento.</p> <p>Qualora i test siano somministrati da un tecnico specialista di settore acquisisce da quest'ultimo i relativi esiti.</p> <p>Annota su specifico modulo le relative risultanze (<u>M EQ MODULO ATTRIBUZIONE PUNTEGGI 371</u>).</p>	
120	Effettuare colloqui tecnici - motivazionali	<p>Effettua i colloqui "tecnico – motivazionali" funzionali a verificare – <i>anche attraverso un insieme di domande e quesiti tecnico specifici diretti a valutare le conoscenze specialistiche effettivamente possedute dal candidato</i> – l'idoneità/la corrispondenza del singolo candidato rispetto alla posizione da ricoprire ed attribuisce il relativo punteggio.</p> <p>L'esito di ciascun colloquio ed il relativo punteggio viene annotato su specifico modulo (<u>M EQ MODULO VALUTAZIONE CANDIDATI 372</u>) che tutti i membri della Commissione di valutazione provvederanno a sottoscrivere.</p>	Commissione di valutazione
130	Valutare dinamiche di gruppo	<p>Ove il profilo professionale ricercato lo richieda, procede con l'osservazione delle cosiddette dinamiche di gruppo.</p> <p>L'attività viene realizzata per il tramite di almeno due valutatori di comprovata esperienza nell'area Risorse Umane; il relativo giudizio viene annotato sulla specifica scheda (<u>M EQ MODULO DINAMICHE DI GRUPPO 373</u>).</p>	Commissione di valutazione

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Fase 3		Selezione dei candidati	
ID	Attività	Descrizione	Responsabilità
		La Commissione acquisisce il giudizio qualitativo che viene quindi riportato all'interno del modulo utilizzato per i colloqui tecnici - motivazionali (cfr. ID 120) e che costituirà elemento di preferenza a parità di punteggio.	
140	Definire elenco soggetti selezionati	Definisce sulla base degli risultanze delle attività precedenti (cfr. ID 100/110/120/130) l'elenco finale dei candidati selezionati e comunica gli esiti della selezione al Responsabile della Funzione Risorse Umane di Holding che, a sua volta, avrà cura di notificare il Responsabile delle Risorse Umane della partecipata eventualmente interessata all'iniziativa. Gli originali di tutti i fascicoli dei candidati oggetto di selezione sono conservati presso l'UO Gestione e Selezione che supporta attivamente la Commissione di valutazione in tutte le fasi del processo di reclutamento e selezione.	Commissione di valutazione
150	Pubblicizzare esito	Pubblicizza gli esiti della procedura di selezione – <i>ratificati dal Responsabile della Funzione Risorse Umane</i> - sul sito web del gruppo Equitalia. In ragione della conseguente assunzione comunica l'evento assunzione alla società di preselezione esterna per i conseguenti adempimenti di natura amministrativa. Controllo 05: controllare pubblicazione web esito preselezione	UO Gestione e Selezione

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0


Scheda dei controlli						
ID	Rif.	Descrizione	Responsabilità	Tracciabilità	Specifiche	
C 01	010	Controllare l'avvenuta esecuzione delle verifiche funzionali all'avvio della procedura di selezione anche in ordine all'utilizzo di graduatorie precedenti.	UO Gestione e Selezione	Data e firma su copia della richiesta avanzata dalla singola società validata dal Responsabile della Funzione	Incaricato	Responsabile
					Modalità	Consuntivo
					Tipologia	Manuale
					Periodicità	Ad evento
C 02	040	Controllare la completezza e la correttezza delle informazioni riportate nell'avviso di selezione e nel modulo di attribuzione dei punteggi rispetto ai requisiti di partecipazione e ai criteri di selezione determinati in precedenza prima di sottoporlo all'autorizzazione del proprio Responsabile di Funzione.	UO Gestione e Selezione	Data e firma sull'avviso di selezione (M EQ MODULO AVVISO DI SELEZIONE 370) e sul modulo di attribuzione dei punteggi (M EQ MODULO ATTRIBUZIONE PUNTEGGI 371)	Incaricato	Responsabile
					Modalità	Consuntivo
					Tipologia	Manuale
					Periodicità	Ad evento
C 03	070	Controllare l'avvenuta valutazione delle autocandidature	UO Gestione e Selezione	Data e firma su report delle candidature spontanee esaminate.	Incaricato	Responsabile
					Modalità	Consuntivo
					Tipologia	Manuale
					Periodicità	Ad evento

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0

Scheda dei controlli						
ID	Rif.	Descrizione	Responsabilità	Tracciabilità	Specifiche	
C 04	090	Controllare l'avvenuta convocazione dei candidati ritenuti idonei, sulla base degli esiti forniti dalla società di preselezione.	UO Gestione e Selezione	Data e firma su report riepilogativo.	Incaricato	Responsabile
					Modalità	Consuntivo
					Tipologia	Manuale
					Periodicità	Ad evento
C 05	150	Controllare che gli esiti della procedura di selezione siano stati pubblicati sul sito web.	UO Gestione e Selezione	Data e firma su richiesta di pubblicazione.	Incaricato	Responsabile
					Modalità	Consuntivo
					Tipologia	Manuale
					Periodicità	Ad evento

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0

Matrice delle responsabilità					
Fase	Id	Attività	UO Gestione e Selezione	Funzione Risorse Umane	Commissione di valutazione
Fase 1	010	Verificare presupposti selezione	X	X	
	020	Definire requisiti partecipazione	X		
	030	Definire criteri selezione	X		
	040	Predisporre Avviso selezione e Modello attribuzione punteggi	X		
	050	Incaricare società preselezione	X		
Fase 2	060	Pubblicizzare selezione	X		
	070	Verificare requisiti partecipazione per successiva preselezione	X		
	080	Acquisire esito preselezione	X		
Fase 3	090	Convocare candidati e costituire Commissione di valutazione	X	X	
	100	Determinare punteggio d'ingresso			X
	110	Somministrare test psicoattitudinali			X

 Equitalia	PROCESSO: RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	AREA PERSONALE
CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112	Responsabile: Funzione Risorse Umane	P_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_CP112_V1.0

Matrice delle responsabilità					
Fase	Id	Attività	UO Gestione e Selezione	Funzione Risorse Umane	Commissione di valutazione
	120	Effettuare colloqui tecnici - motivazionali			X
	130	Valutare dinamiche di gruppo			X
	140	Definire elenco soggetti selezionati			X
	150	Pubblicizzare esito	X	X	