



### **Società per Azioni**

Capitale Sociale € 1.610.000,00 interamente versato  
Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Rogedil Servizi S.r.l.  
Codice Fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Roma 08280881007  
REA n. 1085868 – Sede: Località Prato del Turco, snc - 00053 Civitavecchia (RM)  
Tel. (+39) 0766366566 - Fax (+39) 0766366565  
e-mail: portmobility@portmobility.it  
pec: portmobility@pec.portmobility.it



## **Processo finalizzato all'inserimento delle risorse umane in azienda.**

È l'insieme delle attività organizzative che hanno come scopo la scelta delle persone che ricopriranno determinati ruoli o svolgeranno determinati lavori. Questo implica che il soggetto deve essere in possesso di determinate competenze, capacità e abilità per avvicinarsi il più possibile al profilo ricercato per la posizione lavorativa.

### **Modalità:**

La quantità e la qualità delle risorse da ricercare deriva principalmente dal processo di pianificazione del personale, in base alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.

I mezzi utilizzati per la ricerca sono:

- analisi delle candidature spontanee già pervenute;
- annunci su giornali e riviste;
- annunci sul proprio sito internet o su banche dati specializzate.

I parametri di selettività non attingono alcuna indicazione dalle condizioni di genere, di cultura, di provenienza, né da nessun altro criterio discriminante.

La selezione avviene in linea di massima tramite l'analisi dei curriculum o di lettere di colloquio diretto, i colloqui con il responsabile della selezione, ed il colloquio finale con il responsabile di linea interessato alla nuova risorsa.

### **Le fasi del processo:**

Il processo di selezione si articola in una serie di fasi coordinate e si esplica mediante l'utilizzazione di vari strumenti.

Nella forma più generale, questo processo comprende tre momenti principali:

- il reclutamento;
- la valutazione;
- l'inserimento.

Tale processo viene normalmente proceduto da una attenta e dettagliata job analysis in cui vengono definiti i contenuti e i requisiti della mansione. Essa si articola in due principali momenti:

- una descrizione delle attività relative alla mansione da svolgere: vengono analizzati approfonditamente i compiti, le responsabilità, l'inquadramento organizzativo, la categoria e la retribuzione;
- un profilo delle caratteristiche della persona: sulla base dell'analisi della mansione viene individuato un profilo del candidato ideale in termini di attitudine, abilità, competenze nonché caratteristiche di personalità necessarie per svolgere la mansione.

### **Il reclutamento:**

La raccolta delle candidature avviene da due tipi di fonti:

- interne all'azienda (annunci di ricerca interni, nominativi di conoscenti di dipendenti, curriculum mandati spontaneamente)
- esterne all'azienda (annunci di ricerca del personale, agenzie di selezione, agenzie interinali, inserzione su quotidiani, riviste, periodici).

Terminata la raccolta delle candidature potenzialmente interessanti, si passa ad una fase di pre-screening condotto attraverso l'esame di curricula e dei questionari di dati biografici. Il reclutamento si conclude per lo più invitando i soggetti ad un primo contatto diretto con l'organizzazione, dopo il quale sarà decisa la loro idoneità per la fase di valutazione.

### **La valutazione:**

Il metodo utilizzato per la valutazione della risorsa è quello del colloquio/intervista individuale. Esso consiste in uno scambio di informazione faccia a faccia tra il responsabile della selezione ed il candidato. Può essere di diversi tipi:

- Intervista di screening;
- Intervista psicologica;
- Intervista tecnico-professionale.

### **L'inserimento:**

Si tratta dell'ultima fase del processo di selezione in cui avviene l'inserimento nel contesto organizzativo del candidato risultato più idoneo, in seguito alla valutazione, a ricoprire la posizione in oggetto.