



CODICE DI COMPORTAMENTO

Selezione del personale per Società a totale partecipazione pubblica

Requisiti di Legge D.L. vo 165/01 art 35 comma 3 e L. 133/08 art 18 comma 2	Comportamento Metodo
“ADEGUATA PUBBLICITÀ DELLA SELEZIONE”	<p><u>Criterio generale</u> Pubblicazione dell’annuncio di reclutamento sui mezzi che garantiscono la migliore visibilità in funzione di: territorio, figure da selezionare e budget disponibile.</p> <p><u>Risvolto operativo</u></p> <ul style="list-style-type: none">◇ Tendenze preferenza per inserzioni - anche se di dimensioni contenute – su quotidiani ad ampia diffusione nella zona interessata alla selezione. Informazioni di dettaglio su pagina web indicata nel testo dell’annuncio.◇ Eventuale coinvolgimento di Enti operanti sul territorio, quali Informagiovani, Centri di Orientamento al Lavoro, Centri per l’Impiego, Centri di Formazione Professionale e Università.◇ Utilizzo congiunto di mezzi accessibili a livello nazionale.
“IMPARZIALITÀ”	<p><u>Criterio generale</u> Garanzia di assoluta imparzialità: ovvero assenza di qualsiasi forma di favoritismo. Adozione di criteri rigidamente oggettivi nelle fasi di preselezione curriculare e attitudinale.</p> <p><u>Risvolto operativo</u> Rifiuto immediato di qualsiasi forma di segnalazione. Definizione univoca dei requisiti di partecipazione e ricorso a questionari e test a risposta chiusa.</p>
“ECONOMICITÀ”	<p><i>Economicità per l’azienda cliente</i></p> <p><u>Criterio generale</u> Competitività dell’offerta, trasparenza dei costi, storno all’azienda di eventuali economie inizialmente non previste.</p> <p><u>Risvolto operativo</u> Offerta per capitolo di spesa. Richiesta di almeno tre preventivi per i servizi acquistati</p>

	<p>da terzi (sale, vigilanza, ...).</p> <p><i>Economicità per i candidati</i></p> <p><u>Criterio generale</u> Massimo contenimento delle spese a cui vanno incontro i candidati per partecipare alla selezione.</p> <p><u>Risvolto operativo</u> “Partecipazione alla selezione a costo zero”: iscrizione tramite sito web, assistenza durante la selezione tramite mail, presentazione di documenti originali in visione senza produzione di duplicati, ... Qualora l'iter preveda delle spese a carico dei candidati (ad esempio per le visite mediche), queste verranno sostenute solo al superamento di tutte le fasi di selezione.</p>
<p>“CELERITÀ DI ESPLETAMENTO DELLA SELEZIONE”</p>	<p><u>Criterio generale</u> Definizione preventiva del timing di realizzazione dell'intervento comprendente – se richiesto - anche servizi complementari (ad es. le visite mediche). Informazione ai candidati sulla tempistica della selezione sin dalla fase di reclutamento.</p> <p><u>Risvolto operativo</u> Rispetto rigoroso del planning concordato, risposte tempestive ai candidati rispetto alle prove di selezione sostenute (normalmente entro le 24 ore).</p>
<p>“AUSILIO DI SISTEMI AUTOMATIZZATI PER FORME DI PRESELEZIONE” (FACOLTATIVO)</p>	<p><u>Criterio generale</u> I sistemi automatizzati sono utilizzati in modo sistematico in tutte le fasi del processo, comprese le attività di preselezione, per aumentarne celerità ed efficienza.</p> <p><u>Risvolto operativo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ Creazione di un sistema informatizzato per la gestione di tutte le fasi del processo (raccolta delle candidature, convocazione alle prove, elaborazione dei risultati, stesura dei profili individuali, ecc). Il data base viene inizialmente alimentato con l'imputazione da parte dei candidati dei dati significativi ai fini della selezione attraverso il collegamento ad una pagina web; successivamente, la stessa pagina diventa il sistema di comunicazione con i candidati, i quali accedono alle informazioni che li riguardano tramite password. E' previsto un servizio di assistenza on line per coloro che incontrano difficoltà. ◇ Utilizzo di strumenti informatici per lo scoring e la valutazione delle prove di preselezione attitudinale e realizzazione automatica della graduatoria o elenco degli idonei.

<p>“ADOZIONE DI MECCANISMI OGGETTIVI E TRASPARENTI”</p>	<p><u>Criterio generale</u> Il processo di selezione è oggettivo e trasparente per quanto riguarda sia l’articolazione e i contenuti delle diverse fasi, sia i relativi criteri di valutazione adottati.</p> <p><u>Risvolto operativo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ Condivisione con l’Azienda Cliente - e con l’intera Commissione esaminatrice - del processo e dei criteri di valutazione per ciascuno step. ◇ Informazione chiara ai Candidati circa i requisiti, richiesti, l’articolazione del processo, la tempistica, la tipologia delle prove e le relative soglie di superamento. ◇ Ricorso - ove conveniente - a strumenti di valutazione imparziali e oggettivi, quali test o questionari a risposta chiusa, in cui l’attribuzione di punteggio prescinde dalla soggettività del valutatore. ◇ Correzione anonima degli elaborati, formulazione delle graduatorie “cieche” e successiva attribuzione anagrafica, effettuata in presenza di una rappresentanza di Candidati, che volontariamente si offrono in qualità di testimoni. ◇ Per la valutazione di prove orali (colloquio individuale e/o di gruppo), utilizzo di schede di valutazione recanti i fattori esplicitati in modo univoco e operativo. ◇ Per la valutazione delle conoscenze tecniche, ricorso alla valutazione congiunta del Candidato da parte di almeno 2 membri della Commissione esaminatrice.
<p>“PARI OPPORTUNITÀ”</p>	<p><u>Criterio generale e risolto operativo</u> Assoluta imparzialità rispetto al genere.</p>
<p>“DECENTRAMENTO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO” OVVERO “DECENTRAMENTO DELLE SEDI DI SVOLGIMENTO DELLE PROVE SELETTIVE NEI CONCORSI” (DIRETTIVA 26/2/02 GU 80 DEL 5/4/02)</p>	<p><u>Criterio generale</u> Realizzazione della selezione in sedi decentrate ove il numero dei candidati lo renda utile.</p> <p><u>Risvolto operativo</u> Individuazione delle sedi ritenute più adeguate e loro allestimento con le attrezzature necessarie.</p>
<p>“COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI CON ESPERTI – INTERNI O ESTERNI ALL’AZIENDA – DI PROVATA COMPETENZA”</p>	<p><u>Criterio generale</u> Ciascuna fase di selezione è condotta da personale avente esperienza pluriennale rispetto all’obiettivo della fase stessa.</p> <p><u>Risvolto operativo</u> I curricula dei consulenti Metodo vengono forniti all’Azienda Cliente preventivamente rispetto all’inizio dei lavori, per una valutazione di merito.</p>