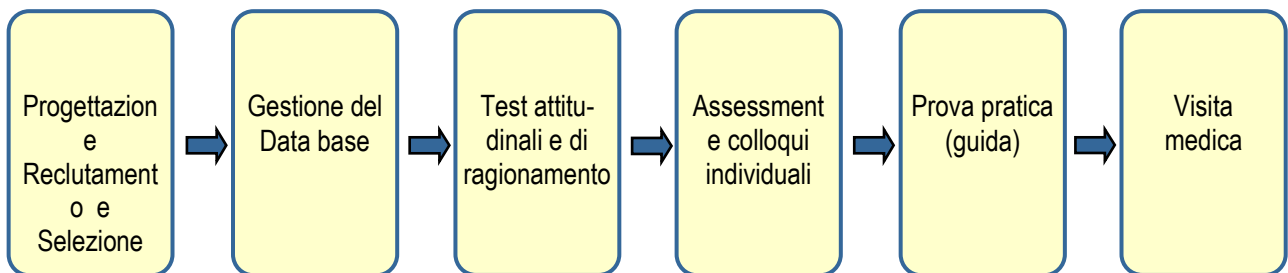


LA SELEZIONE NEI SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO

FASI E MODALITÀ DI INTERVENTO



Progettazione del reclutamento e della selezione

Di concerto con l'Azienda Cliente si tratta di definire e condividere:

- ◇ **Il fabbisogno quantitativo** e quindi il **tasso di screening** delle candidature nelle diverse fasi del processo;
- ◇ **I profili "ideali"**:
 - requisiti generali (necessari o preferenziali), quali età, scolarità, provenienza, patenti, altre certificazioni ...;
 - dimensioni personali (motivazioni, attitudini, elementi di personalità).
- ◇ **Le condizioni** contrattuali (tipologia e durata), economiche e di lavoro (attività, orari, turnistica, mobilità, ...) per essere "chiari" con i candidati durante la selezione.
- ◇ **I mezzi di reclutamento e il messaggio di recruiting** per rendere visibile e appetibile la proposta dell'Azienda Cliente.
- ◇ **Le prove di selezione** (tipologia e ponderazione).
- ◇ **La reportistica finale** (in forma cartacea e informatizzata).

Affinché risulti agevole districarsi nella mole delle informazioni raccolte, la reportistica deve:

- *facilitare la "visione d'insieme" e quindi consentire di prendere in modo rapido le decisioni di assunzione più opportune;*
- *permettere di risalire a tutta la documentazione riguardante ciascun candidato (domanda di lavoro e allegati, test, colloquio...).*

- ◇ **Le modalità di interazione** con i candidati e i relativi contenuti nelle varie fasi del processo (convocazioni, comunicazione esito prove, ...).

Gestione del Data Base

- ◇ I candidati si iscrivono alla selezione direttamente sul Sito Metodo, compilando il form su una pagina web appositamente creata.
- ◇ La stessa pagina può diventare il sistema di comunicazione con i candidati, i quali - dopo la prima iscrizione - possono accedere tramite password alle informazioni che li riguardano (convocazioni, esiti delle prove...).

- *E' previsto un servizio di assistenza per coloro che incontrano difficoltà nell'inserimento dei dati.*
- *Sono attivati link verso siti o documenti la cui consultazione può essere utile ai candidati.*
- *I dati sono trattati ai sensi delle normative vigenti e gestiti con assoluta garanzia di riservatezza.*

- ◇ Le candidature confluiscono in un archivio informatizzato – data base utile per la gestione di tutte le fasi del processo.

Attraverso il Data base effettuiamo anche un primo screening, per deselezionare le candidature non in possesso dei requisiti formali richiesti dall'Azienda Cliente (possesso di patenti o altri titoli obbligatori, età, provenienza).

Test attitudinali e di ragionamento

Attraverso i test - somministrati in forma collettiva - effettuiamo un ulteriore screening, selezionando solo i candidati la cui prestazione superano una soglia di sufficienza predeterminata.

- ◇ I test che utilizziamo sono inediti e di nostra progettazione; si tratta di diagnostici ampiamente sperimentati (su popolazioni di differenti livelli di scolarità in tutta Italia) di cui possediamo i riferimenti statistici aggiornati e pertinenti.

- *Lo strumento diagnostico che proponiamo in questo caso è un test Omnibus in 60 item, incentrato sui fattori: efficienza mentale, attitudine visuo-spaziale; ragionamento generale, ragionamento meccanico.*
- *I test sono fotocopiati presso una nostra sede e garantiamo l'assoluta riservatezza del personale addetto alle operazioni di copisteria.*

- ◇ Nostro personale provvede all'identificazione dei candidati e alla verifica dei requisiti formali richiesti; non è consentito l'ingresso in sala test a coloro che non possiedono tali requisiti o non ne consentono l'accertamento.

Anche durante lo svolgimento della prova è attivo un team di controllo ed assistenza in diverse zone della sala.

- ◇ I candidati risolvono il test utilizzando un Modulo risposte identificato da un codice "cieco"; lo stesso codice è riportato su un Modulo anagrafico a parte, sul quale il candidato scrive i dati richiesti. La correzione ottica degli elaborati produce dunque una graduatoria anonima e solo successivamente effettuiamo l'abbinata codice-anagrafica.

Lo scoring e il successivo abbinamento codice-anagrafica avviene alla presenza di 3 candidati che si siano volontariamente proposti per presiedere alle operazioni e testimoniare il corretto svolgimento.

- ◇ L'elenco degli idonei è prodotto e pubblicato sul sito entro 3 ore dal termine della sessione di test; i candidati possono verificare l'esito della propria prova accedendo ad un'area protetta tramite il codice fiscale.

Assessment Center e Colloqui individuali

I candidati risultati idonei al test vengono invitati ad una successiva sessione di selezione, che li impegna per circa mezza giornata.

Prima dell'inizio, effettuiamo un ulteriore controllo dei requisiti formali richiesti, attraverso l'analisi della documentazione prodotta in originale.

Nella fase di **Assessment** collettivo valutiamo lo stile di relazione e le capacità di comunicazione, attraverso prove di auto-presentazione e discussioni di gruppo.

Le prove sono inedite e di nostra progettazione; in funzione delle decisioni che vengono prese con il cliente, tali prove sono di argomento "generico" o contestualizzate nell'ambito del settore di destinazione.

Successivamente, il **colloquio** individuale ci permette di valutare tutte le dimensioni che caratterizzano il profilo concordato.

Per gli addetti a servizi di trasporto pubblico (autisti), normalmente ricerchiamo e valutiamo:

- ◇ Motivazione al ruolo: congruenza tra le aspettative personali e i contenuti del ruolo
- ◇ Orientamento al cliente: apertura, disponibilità, sorriso e cordialità
- ◇ Dinamismo/velocità di esecuzione: disponibilità di energia fisica e psicologica a fare, agire, realizzare
- ◇ Precisione: capacità di eseguire un lavoro in modo accurato
- ◇ Resistenza allo stress: capacità di rimanere calmo anche sotto pressione
- ◇ Autocontrollo: capacità di dominarsi, di controllare l'ansia, di rinviare lo sfogo

Al termine della prova forniamo all'azienda Cliente l'elenco dei candidati idonei a proseguire nella selezione.

Prova tecnica (guida)

Ci occupiamo di convocare i candidati alla prova tecnica condotta dall'Azienda Cliente, secondo le modalità indicate, e gestiamo gli esiti.

Visita medica

Ci occupiamo di convocare i candidati alla visita psico-fisica come stabilito dalle norme vigenti - secondo le modalità concordate con l'Azienda Cliente, e gestiamo gli esiti.

I TEMPI DELLA PROCEDURA

Per un'esigenza di assunzione di circa 300 unità, i tempi relativi alla parte di selezione di diretta competenza Metodo sono i seguenti:

sett.	1^a	2^a	3^a	4^a	5^a	6^a	7^a
Progettazione Reclutamento e Selezione							
Gestione data base							
Test							
Assessment e colloqui							