

## 1. Selezione del personale

La selezione del personale deve avvenire in accordo a quanto stabilito dalla politica PDL01.01-R0- Politica Diritti Umani e Lavoro SIR.

Con cadenza annuale SIR definisce un piano strategico di inserimento di nuove risorse identificando i profili oggetto di ricerca.

Il processo di selezione dei profili richiesti si sviluppa attraverso una pluralità di colloqui effettuati da parte della funzione risorse umane, dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nell'assunzione e, per i ruoli apicali, dell'Amministratore Delegato.

Ogni processo di selezione deve incoraggiare la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito e delle competenze.

Il medesimo principio è alla base della valutazione di opportunità che si possono determinare per il Personale già assunto sia nei casi di passaggio fra unità organizzative che nei casi di passaggio ad altra funzione/promozione.

Il processo di selezione si basa sulla valutazione:

- delle conoscenze conseguite nel periodo di formazione e delle eventuali competenze professionali e tecniche già acquisite in precedenza, individuate dal curriculum vitae e dal percorso aziendale;
- delle capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative;
- del grado di motivazione e del potenziale emersi in sede di colloquio per figure più giovani.
- di competenze chiave per le figure più senior: visione e pensiero strategico relativamente alle dinamiche di processo e di progetto e/o relativamente alle attività presidiate, capacità di implementazione coerente con le decisioni assunte; orientamento al risultato e al cliente, capacità di adeguamento ai processi di riferimento; competenze manageriali e organizzative; capacità di valorizzazione del talento e del lavoro di squadra, capacità di leadership e valorizzazione delle diversità, autorevolezza e credibilità.

La funzione risorse umane ha il compito di verificare che il processo di selezione ed il profilo professionale ricercato siano privi di elementi discriminatori. Monitora inoltre che i processi di società di selezione esterne rispettino principi di non discriminazione e di inclusione.

Nella fase di raccolta e valutazione dei curricula vitae ricerca l'equilibrio tra i generi, compatibilmente con le caratteristiche del Settore industriale in cui opera SIR e in base all'effettiva disponibilità dei profili nel mercato del lavoro, con l'intento, in tale ipotesi, di

prediligere il genere meno rappresentato nel Reparto e/o nell'Ufficio di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali.

Nell'ambito dei colloqui di selezione, si assicura che non vengano rivolti alla persona che si candida eventuali quesiti che possano rappresentare elemento di discriminazione. A titolo indicativo e non esaustivo, i quesiti posti non possono riguardare ambiti quali: orientamento sessuale, orientamento religioso, appartenenze politiche, condizioni di salute, stato civile, aspettative e/o situazioni in tema di maternità/paternità, situazioni di cura verso familiari e/o terzi.

Nella definizione della proposta contrattuale ed economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità retributiva tra i generi.

SIR spa collabora periodicamente con Istituti Tecnici e Facoltà universitarie della Provincia di Modena attraverso la partecipazione ad attività di presentazione aziendale, interventi formativi e visite in Azienda, dando l'opportunità a studenti e giovani laureati di confrontarsi con Personale esperto in ambito di robotica industriale e di acquisire informazioni utili riguardo alle proprie scelte formative e professionali.

SIR spa offre, inoltre, la possibilità di effettuare stage curriculari per il completamento dei percorsi scolastici ed accademici e l'opportunità di impiegare tali percorsi formativi per l'elaborazione di tesi di ricerca e/o sperimentali.

La sottoscrizione di contratti di assunzione non deve costituire in nessun caso occasione di possibile scambio di favori né deve essere considerato un modo per ottenere indebiti vantaggi economici e/o favorire atti corruttivi nei confronti di persone impiegate nella Pubblica Amministrazione, nelle Aziende Clienti o nelle Aziende Fornitrici. SIR spa prevede quindi che ogni decisione in materia di nuovi rapporti di lavoro venga presa attraverso il coinvolgimento di più soggetti e sia effettuata in modo congiunto dall'Amministratore Delegato, dai Responsabili dei Reparti coinvolti nella selezione e dalla funzione risorse umane.

(Estratto Procedura *Gestione del Personale* di SIR S.p.A.)