AEROPORTO INTERNAZIONALE di NAPOLI	Tipo di Documento: PROCEDURA	Sigla: SEC 025
	Revisione: 02	Data: 17/02/2011
Titolo: SELEZIONE PERSONALE SECURITY MANAGEMENT		

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 2

2. RIFERIMENTI 2

3. RESPONSABILITA' 2

4. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' 2

4.1 FASE I: Attività propedeutiche alla selezione (comunicazione, ricezione candidature, policy aziendale). 2

4.2 FASE II: Affidamento attività di selezione esterna 3

4.3 FASE III: Attività di selezione 3

4.4 Attività di controllo 4

4.5 Riscontro risultati e comunicazione con candidati 4

4.6 Mancato superamento del processo di selezione 4

4.7 Conservazione documentazione (ex pto 11.1.8 Direttiva 036012 Enac) 4

5. INDICATORI DI PRESTAZIONE 5

6. LISTA DI DISTRIBUZIONE 5

7. ALLEGATI 5

Rev.	Data	Natura della revisione
00	02/11/2007	Prima emissione.
01	01/05/2008	La presente Procedura rappresenta una revisione della Procedura SEC025 rev.00 del 02/11/2007, che viene rimossa dal sistema in funzione della variazione della struttura organizzativa.
02	17/02/2011	La presente Procedura rappresenta una revisione della Procedura SEC025 rev.01 del 01/05/2008, che viene rimossa dal sistema in funzione della variazione della normativa di riferimento e della struttura organizzativa aziendale.

Redatto	Verificato	Approvato
STS	SEG / HR	DG

Questo documento è di proprietà della GESAC S.p.A. – BAA. Sono vietate distribuzioni e riproduzioni non espressamente autorizzate.

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura disciplina tutte le fasi relative al processo di selezione di personale da avviare alla posizione di Security Guard / Addetto alla Sicurezza – più precisamente i due processi interamente distinti in "selezione donne" e "selezione uomini".

2. RIFERIMENTI

Ge.S.A.C. S.p.A.	Procedura AA 001 – Gestione dei documenti e delle procedure aziendali
Ge.S.A.C. S.p.A.	Procedura AA 006 – Gestione del Personale
Ministero dell'Interno	Decreto Ministeriale n. 85 del 29.01.1999
Commissione Europea	Regolamento n.185 del 4 Marzo 2010
ENAC	Direttiva DG nr.36012 del 29/04/2010
	Testo Unico Leggi di Pubblica Sicurezza – Titolo IV – art 138

3. RESPONSABILITA'

Attiene al Security Manager stabilire i parametri secondo cui indirizzare il processo di selezione (anche in considerazione dei requisiti previsti dalla normativa vigente), assicurare l'adeguato addestramento delle stesse e fornire feedback sulle risorse che a seguito dell'attività d'aula evidenzino profili in linea con la posizione da ricoprire.
E' responsabilità del Direttore Tecnico della Sicurezza (ruolo ricoperto in Ge.S.A.C. dal Security Manager), di Risorse Umane e di Public Affairs assicurare le attività ed il relativo controllo dei processi di seguito descritti.

4. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA'

4.1 FASE I: Attività propedeutiche alla selezione (comunicazione, ricezione candidature, policy aziendale).

Il processo di selezione relativo al ruolo di "Security Guard" viene attivato attraverso una specifica comunicazione, pubblicata prima dell'effettivo inizio del processo di selezione per un periodo di tempo non inferiore a tre settimane, nella sezione "Invia il Tuo CV" del portale Ge.S.A.C. (www.gesac.it).
Vengono presi in considerazione soltanto i Curricula Vitae (di seguito CV) inviati a mezzo internet prima della data pubblicata di inizio selezione e, in ogni caso, quelli che inviati precedentemente entro 12 mesi dalla stessa data sono archiviati nell'apposito Database. In quest'ultimo caso la funzione Risorse Umane Ge.S.A.C. confermerà mediante e-mail la partecipazione alla selezione.

Non sono presi in considerazione, i CV consegnati o trasmessi in modo diverso da quello sopra indicato.
Nell'annuncio di ricerca, pubblicato sul portale Ge.S.A.C., sono indicati i requisiti all'idoneità dei candidati, così come proposti dalla funzione Security Management, verificati dal Security Manager e dalla funzione Risorse Umane ed approvati dal Direttore Generale.

Non possono partecipare alla selezione le persone legate da relazioni di parentela o affinità in linea diretta o collaterale, fino al quarto grado, con risorse che intrattengono rapporti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato con Ge.S.A.C. S.p.A.

Al fine di verificare quest'ultimo requisito, i candidati giunti alla prima intervista devono compilare un'apposita autocertificazione, relativa all'assenza di rapporti di parentela o affinità, così come sopra specificati, mediante la compilazione del Modello **MOD SEC 037**. Lo stesso modello deve essere utilizzato anche per la dichiarazione da parte dei candidati dell'esistenza di eventuali rapporti di parentela o affinità con Enti o Società che esercitino attività in aeroporto.

In attuazione della policy aziendale di facilitazione verso i residenti in "comunità limitrofe" all'aeroporto, i candidati rientranti in tale categoria, qualora risultanti tra gli idonei dopo la selezione di cui ai punti 3 e 4 della Fase III, beneficiano di un bonus di 18/100 che viene sommato al punteggio risultante dalla somma delle singole prove sino ad allora sostenute.

Per le persone selezionate, come da Regolamento CE n.185/10, è previsto il controllo dei precedenti personali (background check) che deve essere completato prima che inizino qualsiasi corso di formazione sulla sicurezza che comporti l'accesso ad informazioni non disponibili al pubblico.
Tale controllo, per le persone che in forza alle vigenti disposizioni devono rivestire la qualifica di guardia particolare giurata (d'ora in poi G.P.G.), si intende assolto con l'emissione dell'attestato di idoneità per il decreto di Guardia Particolare Giurata.

4.2 FASE II: Affidamento attività di selezione esterna

L'attività di selezione si avvale anche di società esterne specializzate in ricerca e selezione, di indubbia competenza e reputazione, prescelta su un numero minimo di tre Società specializzate in materia e, per ogni selezione, viene prevista una rotazione delle stesse, per garantire un avvicendamento ciclico.
L'operato di tali Società viene di volta in volta specificamente valutato, ai fini di un eventuale rinnovo del mandato per successive selezioni.

4.3 FASE III: Attività di selezione

Modalità di selezione

Il processo di selezione viene svolto attivando gli step di seguito descritti:

1. La funzione Risorse Umane Ge.S.A.C. effettua lo screening finalizzato all'identificazione dei candidati in possesso dei requisiti all'idoneità in precedenza definiti (in possesso/non in possesso), acquisendo i CV ricevuti a seguito dell'avvio della ricerca e dal Database all'uopo predisposto: solo i candidati in possesso dei requisiti all'idoneità proseguono la selezione;
2. La società di selezione esterna designata attiva un contatto telefonico con tutti i candidati presenti nella lista di nominativi fornita da Risorse Umane Ge.S.A.C, finalizzato unicamente a valutare la disponibilità e reale motivazione a partecipare alle prove previste dall'iter selettivo (disponibile/non disponibile), a seguito del quale solo i candidati in possesso dei requisiti all'idoneità proseguono la selezione;
3. La società di selezione esterna effettua una prima intervista individuale allo scopo di rilevare le competenze previste per il ruolo (relazione, teamwork ecc.), la motivazione ed il livello di conoscenza della lingua inglese, provvedendo alla redazione del ranking in funzione del punteggio conseguito (espresso in centesimi per singolo candidato);
4. La società di selezione esterna provvede alla somministrazione di test logico-attitudinali, in particolare finalizzati a rilevare capacità di attenzione al dettaglio, precisione del gesto e gestione dello stress, prevedendo la redazione del ranking in funzione del punteggio conseguito (espresso in centesimi per singolo candidato);
5. Solo i candidati che ottengono un punteggio complessivo - derivante dalla somma dei risultati delle attività di cui al punto 3 e 4 - superiore a 130/200 e che, in nessuna delle due prove sostenute abbiano conseguito un punteggio inferiore a 51/100, proseguono la selezione;

6. La funzione Risorse Umane e/o il Security Manager Ge.S.A.C. svolge i colloqui di gruppo (assessment centre) e/o le interviste individuali, a valle delle quali fornisce un'ulteriore valutazione in centesimi per singolo candidato; superano la prova i candidati che hanno ottenuto un punteggio non inferiore a 70 centesimi in tale prova;
7. La funzione Risorse Umane Ge.S.A.C. garantisce la redazione del ranking complessivo finale per le prove di cui ai punti 3, 4 e 6 (espresso in centesimi), corredato da un profilo di sintesi di ogni singolo candidato, prevedendo 2 distinte graduatorie per le posizioni di "Male Security Guard" e "Female Security Guard", e provvede alla trasmissione delle stesse alla Direzione Generale, che approvate e firmate le stesse, le trasmette al Security Manager;
8. I candidati idonei come da graduatoria di cui al punto 7, hanno accesso al corso di addestramento di base, effettuato in riferimento alla normativa Security vigente;
9. La funzione Security Management, a valle del processo di addestramento, redige dettagliata graduatoria finale, con punteggio conseguito da ogni singolo candidato (espresso in centesimi), corredata da specifica nota individuale relativa all'attività di aula, nonché di quella precedentemente emersa durante la selezione;
10. La graduatoria finale di cui al punto 9, viene trasmessa dal Security Manager a Risorse Umane ed alla Direzione Generale, che approva la graduatoria finale utile all'assunzione dei candidati.

4.4 Attività di controllo

- Risorse Umane è responsabile della scelta e della rotazione delle Società terze da utilizzare per le attività di selezione e dell'attuazione di quanto previsto dalla presente dal punto 1 al punto 7.
- Security Management è responsabile del controllo di tutte le attività previste dal punto 8 al punto 10.
- Public Affairs è responsabile della precisa definizione delle "aree limitrofe" e Security Management della verifica relativa alla residenza storica dei candidati negli ultimi 5 anni.

4.5 Riscontro risultati e comunicazione con candidati

Il riscontro sull'andamento delle selezioni da parte dei candidati avviene esclusivamente attraverso il portale web Ge.S.A.C., ad eccezione dell'accesso al corso di addestramento di base e dell'assunzione finale in cui la funzione Risorse Umane Ge.S.A.C. comunica direttamente con i candidati interessati.
I candidati possono verificare l'andamento della selezione, direttamente sul portale, inserendo una password di accesso che gli permetterà di ottenere il riscontro sulle diverse fasi della selezione (fasi 1, 2, 3, 4, 6 e 9)

4.6 Mancato superamento del processo di selezione

I candidati che non hanno superato la fase di addestramento (prevista al punto 9 della FASE III) non potranno ripresentare la propria candidatura a future selezioni per la posizione 'Security Guard'.
Viceversa, i candidati che non hanno superato le fasi iniziali di selezione (di cui ai punti 3,4 e 6 della FASE III) possono ripresentarsi soltanto in un'occasione a successive selezioni per la medesima posizione.

4.7 Conservazione documentazione (ex pto 11.1.8 Direttiva 036012 Enac)

La documentazione relativa alla selezione, inclusi i risultati di ogni test di valutazione, vengono conservati da parte di Risorse Umane Ge.S.A.C. per almeno la durata del loro contratto per tutte le persone selezionate nell'ambito delle attività di effettuazione di controlli (screening), di controlli accesso ed altri controlli di sicurezza.

Questo documento è di proprietà della GESAC S.p.A. – UPA. Sono vietate distribuzione e riproduzione non espressamente autorizzate

5. INDICATORI DI PRESTAZIONE

Per la presente procedura sono previsti indicatori di prestazione in relazione alle seguenti attività:

1. Annuncio ricerca candidati su portale Ge.S.A.C.;
2. Pubblicazione requisiti idoneità alla selezione;
3. Rispetto dei parametri relativi all'esistenza di rapporti di parentela;
4. Rotazione delle società esterne di ricerca e selezione;
5. Evidenza documentale delle attività di selezione relativa ai seguenti punti (sopra descritti):
    a. 4.3.1 – Screening curricula per requisiti stabiliti;
    b. 4.3.3 – Ranking in base a intervista individuale;
    c. 4.3.4 – Ranking in base a test logico-attitudinali;
    d. 4.3.5 – Ranking in base al punteggio totale delle prove di cui ai punti 4.3.3 e 4.3.4;
    e. 4.3.6 – Ranking in base alla fase di selezione condotta da Risorse Umane Ge.S.A.C.;
    f. 4.3.7 – Ranking e profilo dei candidati in base alle prove di cui ai punti 4.3.3, 4.3.4 e 4.3.6;
    g. 4.3.8 – Approvazione della graduatoria di cui al punto f da parte della Direzione Generale ed avvio delle risorse alla fase di addestramento;
    h. 4.3.9 – Ranking con profilo dei candidati a valle del processo di addestramento;
    i. 4.3.10 – Approvazione della graduatoria di cui al punto h da parte della Direzione Generale;
6. Riscontro dei risultati da parte dei candidati sul portale web.

Per ciascuno dei 14 indicatori sopra evidenziati la funzione Security Management attribuisce un valore pari a 1 (insufficiente), 2 (sufficiente) o 3 (buono).

Soltanto nel caso di valutazione complessiva del processo con score almeno pari a 28 punti (derivante dalla somma di punteggi attribuiti a ciascuno degli indicatori) ed in assenza di valutazioni inferiori a 2 per ciascun indicatore, l'applicazione della presente può essere considerata efficace.

6. LISTA DI DISTRIBUZIONE

La pubblicazione della presente procedura avviene secondo i seguenti canali:

- Inserimento nel Database "Documentazione Aeroportuale" presente su Lotus Notes Ge.S.A.C.
- Inserimento sul portale Ge.S.A.C. (www.gesac.it)

7. ALLEGATI

MOD SEC 037 - "Autodichiarazione di parentela con personale operante in ambito aeroportuale".

Questo documento è di proprietà della GESAC S.p.A. – BAA. Sono vietate distribuzioni e riproduzioni non espressamente autorizzate.