

CRITERI E MODALITA' DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E DEL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI COLLABORAZIONE

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Si intende come tale l'assunzione dal mercato di lavoratori subordinati a tempo indeterminato ovvero determinato per profili professionali previsti dai contratti di lavoro presenti in Rai.

Il reclutamento del personale avviene nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché nel rispetto di procedure specifiche pubblicate nell'apposita sezione del portale intranet aziendale ed esclusivamente per oggettive, motivate, acclarate e tracciate esigenze della Società.

I criteri di selezione e di valutazione dei candidati devono essere individuati preventivamente, adeguatamente documentati, specifici e oggettivi, legati alle effettive esigenze della Società, coerenti con le caratteristiche richieste per il ruolo da ricoprire.

Tutte le fasi del processo sono adeguatamente motivate, documentate e tracciate, con sistematicità ed omogeneità.

Preventivamente all'avvio del processo di reclutamento di personale sul mercato, deve essere effettuata una ricognizione della disponibilità di risorse interne adeguate in termini qualitativi e quantitativi a ricoprire le posizioni ricercate.

Le ricognizioni interne vengono effettuate attraverso strumenti di natura gestionale (es. screening dei curricula e/o delle competenze). In caso gli strumenti di natura gestionale non siano sufficienti ad individuare le risorse adeguate al fabbisogno, si ricorre allo strumento del job posting.

Qualora, al termine della ricognizione interna, si riscontri una indisponibilità di risorse, o una disponibilità inferiore rispetto alle esigenze, o una rispondenza solo parziale al profilo ricercato, ovvero la disponibilità identificata comporti una scoperta di ruolo non risolvibile con risorse interne, si procede attraverso il reclutamento di candidati esterni.

Gli avvisi di selezione per il reclutamento di candidature esterne vengono pubblicati sul sito internet istituzionale della Società e/o su altri canali o social. La selezione dei candidati viene gestita direttamente ovvero con il supporto di società esterne specializzate e si realizza nella valutazione di titoli e/o di esperienze professionali e/o nella somministrazione di prove. Le prove consistono in test e/o elaborati scritti e/o prove pratiche e/o colloqui professionali e/o conoscitivo-motivazionali adeguati e coerenti con i profili ricercati.

Per il reclutamento di profili manageriali e/o specialistici, stante la loro peculiarità e il contesto fortemente competitivo che caratterizza il settore radiotelevisivo e multimediale, Rai può affidare la ricerca di personale a società specializzate (c.d. head hunting o similari) in alternativa alle procedure di selezione indicate nel precedente capoverso.

Nelle procedure per il reclutamento sono inserite espressamente le condizioni ostative all'assunzione.

I fabbisogni strutturali e numericamente rilevanti (e.g. superiori a 5 unità), legati a dinamiche di sviluppo dell'Azienda ovvero al mantenimento dei livelli di servizio e che si riferiscono a profili professionali di livello non apicale, sono soddisfatti, ferma restando la preventiva ricognizione interna, eventualmente compiuta anche senza ricorso al job posting, tramite selezioni esterne rese

pubbliche e disciplinate dalla procedura aziendale dedicata, previa autorizzazione del massimo livello organizzativo aziendale. Stessa modalità si applica ai fabbisogni relativi a profili professionali specifici non presenti in altri comparti aziendali rispetto a quello nel quale è stata rilevata la carenza, né in altre società del Gruppo.

Sono identificati a priori ed esclusi dai criteri di reclutamento e selezione indicati:

- a) casi in deroga, adeguatamente motivati e successivamente autorizzati dal livello organizzativo competente, quali i titolari di posizioni connotate da rapporti di fiducia professionale al massimo livello di responsabilità in ambito editoriale e gestionale, come quelle a diretto riporto del Presidente, del Direttore Generale e dei Chief Officer;
- b) lavoratori per i quali le modalità di reclutamento e/o di assunzione sono contemplate e/o regolamentate da accordi sindacali in corso di validità, nonché i lavoratori che siano già stati impegnati nel Gruppo entro la data di prima approvazione del documento "Criteri e modalità di reclutamento del personale e del conferimento degli incarichi di collaborazione";
- c) piani di assunzione di lavoratori iscritti alle liste di collocamento mirato ex lege n.68/99 e successive modifiche e integrazioni. In tal caso le assunzioni possono essere regolamentate da specifiche convenzioni. Le candidature pervengono alla Società spontaneamente, mediante registrazione nella Banca Dati Aziendale, nonché per il tramite degli uffici competenti di cui alla citata legge n.68/99 in caso di richiesta da parte della Società di preselezione ai sensi dell'art. 7, comma 1, della medesima legge;
- d) casi eccezionali e/o di urgenza oggettiva, connessi all'espletamento della missione di Servizio Pubblico, di continuità del palinsesto e/o dell'informazione, determinati da cause non programmabili, adeguatamente motivati e autorizzati dal livello organizzativo competente.

Le fasi di processo riferite alle predette casistiche di esclusione, vengono adeguatamente documentate, motivate e tracciate.

CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI COLLABORAZIONE

Il conferimento dell'incarico esterno avviene esclusivamente per oggettive, acclarate e tracciate esigenze della Società, attraverso richieste formalizzate e motivate da parte della/e Direzione/i proponente/i, nel rispetto di procedure specifiche pubblicate nell'apposita sezione del portale intranet aziendale.

Per incarichi di collaborazione si intendono le prestazioni svolte in esecuzione di contratti di lavoro autonomo, anche nelle tipologie del lavoro occasionale e delle collaborazioni coordinate e continuative, con esclusione degli incarichi professionali (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo i patrocini e le consulenze legali, l'assistenza medica e gli ingegneri, architetti e periti per la progettazione e la sicurezza) facendosi per questi riferimenti ad appositi elenchi secondo criteri di specializzazione ed esperienza.

Da parte della Direzione responsabile che propone il conferimento dell'incarico esterno, d'intesa con le strutture aziendali competenti, vi è l'obbligo di una preliminare ricognizione delle professionalità già esistenti all'interno dell'Azienda, ove presenti. Nel caso in cui queste, ad esito di un processo tracciabile e motivato, fossero ritenute dalla Direzione richiedente assenti, non

sufficienti numericamente, non adeguate al raggiungimento dell'obiettivo, sarà possibile il successivo avvio delle attività necessarie alla individuazione delle figure idonee sul mercato.

In particolare la Direzione richiedente nel proporre un nominativo per il conferimento dell'incarico, deve motivare in ordine ai criteri individuati preventivamente che sottendono la scelta, con riferimento alle competenze, professionalità, esperienza del soggetto individuato in un dato ambito e/o materia. Nella scelta dei nominativi le Direzioni richiedenti dovranno rispettare un criterio di rotazione, evitare di affidare al medesimo soggetto più incarichi connotati da una connessione funzionale (c.d. tying) ed evitare, altresì, l'artificioso frazionamento di incarichi oggettivamente unitari in relazione all'oggetto.

Nelle procedure per il conferimento degli incarichi devono essere inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento medesimo.

In relazione agli incarichi "esterni" questi non potranno essere conferiti a fronte di esigenze di organico stabili e permanenti dell'Azienda che possano essere per ciò stesso soddisfatte con il ricorso a personale dipendente; gli stessi dovranno, altresì, essere puntualmente definiti nella durata, oggetto e compenso della collaborazione, tenendo conto, oltreché delle caratteristiche dell'incarico, anche dei valori di mercato nonché degli standard aziendali per prestazioni analoghe.

La formalizzazione dell'incarico avviene con la predisposizione, da parte delle strutture aziendali a ciò organizzativamente preposte, di contratti sottoscritti da soggetti muniti di valida procura, assicurando adeguata tracciabilità e segregazione delle responsabilità.

Fatta in ogni caso salva l'esigenza di un'adeguata motivazione e autorizzazione dal livello organizzativo competente, casi particolari di esclusione, ivi comprese le ipotesi di rinnovo degli incarichi, nelle modalità di selezione, anche solo parziale, dai criteri indicati, riguardano:

- a) i profili professionali di natura editoriale, autorale ed artistica funzionali alla realizzazione del servizio radiofonico, televisivo e multimediale, ivi compresi quelli connotati da diritti di esclusiva e di unicità;
- b) casi eccezionali e/o di urgenza oggettiva, connessi all'espletamento della missione di Servizio Pubblico, di continuità del palinsesto e/o dell'informazione, determinati da cause esterne non programmabili;
- c) casi eccezionali connotati da stretto rapporto di fiducia professionale e/o di riservatezza con il Vertice aziendale e da un elevato contenuto tecnico-specialistico, in ambito produttivo e tecnologico, tali da consentire a Rai di mantenere o migliorare il livello competitivo nel mercato di riferimento.