



PROCESSO E CRITERI DI SELEZIONE DEL PERSONALE ADOTTATI DA ITALIA TRASPORTO AEREO S.p.A.

1. INTRODUZIONE

Il processo di selezione e assunzione del personale presso ITA Airways si svolge nel rispetto delle esigenze organizzative della Società, nell'ottica di assicurare l'inserimento di profili professionali adeguati a rispondere alle esigenze tecnico-produttive della Compagnia in modo da garantire il consolidamento della stessa e il suo posizionamento strategico nel settore del trasporto aereo.

2. PROCESSO E CRITERI DI SELEZIONE

2.1. Selezione del personale non dirigente.

Il processo di selezione è guidato da un criterio di tipo organizzativo, garantendo la coerenza dei piani di assunzione con gli obiettivi strategici dell'Azienda e del suo piano industriale, tenendo altresì conto del processo di espansione della flotta.

Più nello specifico, le selezioni sono effettuate coniugando la congruità della figura ricercata con le specifiche esigenze organizzative, tecniche e professionali richieste della linea di riferimento.

La funzione HR, collaborando con la linea richiedente, implementa la fase di ricerca del candidato con una o più delle seguenti modalità:

- a. pubblicazione di un annuncio di ricerca sulla pagina istituzionale dell'Azienda su LinkedIn;
- b. verifica delle candidature spontanee;
- c. utilizzo del supporto di Società esterne di reclutamento e selezione, alle quali può essere affidato l'incarico;
- d. utilizzo della piattaforma CVing per la raccolta delle candidature durante le campagne massive di selezione.

L'Azienda, inoltre, stipula convenzioni con le principali Università (ad es., LUISS "Guido Carli", Università commerciale "Luigi Bocconi", Università degli Studi Roma Tre) e con i centri per l'impiego per l'inserimento di stagisti curricolari ed extracurricolari.



2.2. Selezione del personale dirigente.

Per la selezione dei profili dirigenziali il processo di selezione è guidato da un criterio di tipo organizzativo. Per il personale dirigente l'obiettivo è quello di prediligere le candidature caratterizzate da competenze tecniche ottenute attraverso una solida esperienza in ambienti complessi e dinamici, completate da soft skill manageriali di forte spinta all'azione e al cambiamento.

I profili sono oggetto di attenta valutazione da parte della funzione HR, che organizza conoscitivi con il Presidente e l'Amministratore Delegato condividendo preventivamente il profilo da ricercare, i tempi di inserimento e altri dettagli relativi al rapporto di lavoro.