

# Le regole di Jobs@ISP

## 1° LE FASI

Il processo prevede le seguenti fasi:

- I. Raccolta delle **candidature**
- II. **Screening** dei CV e definizione shortlist
- III. **Colloquio** di Selezione e Tecnico
- IV. Inizio del **nuovo lavoro**

## 2° MODELLO INTERNAL FIRST

Le ricerche sono attivate secondo una logica "Internal First": si dà priorità al Candidato interno in coerenza con gli obiettivi del Gruppo

## 3° LIBERTÀ DI CANDIDATURA

Tutti si possono candidare a condizione che siano rispettati i seguenti requisiti:

- Una candidatura alla volta
- Assunzione a tempo indeterminato
- Anzianità nel Gruppo di 3 anni
- Anzianità nel mestiere di 2 anni

## IL RUOLO DEL GESTORE HR 6°

Il tuo Gestore HR sarà informato della tua candidatura dopo il superamento dello screening e prima dell'invito a colloquio. È garante della fluidità del processo

## MONITORAGGIO DELLA CANDIDATURA 5°

Sarai aggiornato costantemente sullo stato della tua candidatura

## FASE DI SCREENING 4°

Durante la fase di screening verrà valutata la coerenza della tua candidatura rispetto al profilo ricercato

## 7° IL COLLOQUIO

Riceverai direttamente tu l'invito a colloquio. Condividilo con il tuo capo!

## 8° LA VALUTAZIONE DEL PROFILO

L'idoneità del tuo profilo si baserà sulla valutazione delle tue competenze tecniche e soft skill

## 9° TEMPI CERTI

Il processo di selezione dura al massimo 2 mesi dalla fine della pubblicazione della posizione e l'inizio del nuovo lavoro deve avvenire entro 3 mesi dalla scelta del candidato.  
A fronte di specifiche esigenze organizzative il periodo per iniziare il nuovo lavoro può essere esteso

## 10° LIMITE PER IL RITIRO DELLA CANDIDATURA

Ricorda che dopo la condivisione della data di assegnazione alla nuova struttura non sarà più possibile ritirare la candidatura

