

AVVISO DI SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE NEOLAUREATO (ESPJIT2016/01)

È avviato un processo di selezione finalizzato all'assunzione di neolaureati, fino ad un massimo di **30**, con contratto di apprendistato professionalizzante e profilo di Esperto Junior IT, da impiegare in attività di programmazione software o di progettazione e implementazione di servizi e sistemi IT.

La sede di lavoro è Roma, Italia.

La selezione è effettuata nel rispetto dei principi e della normativa in materia di parità di genere.

1. REQUISITI SPECIFICI

Potranno presentare candidatura i soggetti con i seguenti requisiti specifici:

- Diploma di Laurea in Ingegneria Informatica, Ingegneria Elettronica, Ingegneria Elettrotecnica, Informatica, Scienze Statistiche e Matematica con voto di laurea magistrale maggiore o uguale a 105/110 o titolo di studio estero equipollente

in alternativa

- Diploma di Laurea in Ingegneria Informatica, Ingegneria Elettronica, Ingegneria Elettrotecnica, Informatica, Scienze Statistiche e Matematica con voto di laurea triennale 110/110 o titolo di studio estero equipollente.

Potranno essere assunti giovani con al massimo 29 anni di età al momento dell'assunzione.

2. REQUISITI GENERALI, MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E TERMINE

Le candidature per la presente selezione dovranno essere presentate unicamente attraverso il sito www.sogei.it, nella sezione "Lavora con noi", utilizzando l'apposita applicazione informatica che prevede l'inserimento di dati anagrafici, del percorso di studi e di dichiarazioni circa il possesso di ulteriori requisiti generali, tra i quali

- a. non avere legami di coniugio, parentela fino al terzo grado con personale e consulenti Sogei o con persone e incaricati che ricoprono ruoli apicali nell'organizzazione dei fornitori o dei clienti istituzionali di Sogei;
- b. insussistenza di cause ostative all'assunzione di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/200101 (*revolving doors*).

Tutti i requisiti richiesti dall'applicazione devono essere posseduti anche alla data dell'eventuale assunzione.

Non è ammessa altra forma di compilazione e di invio della domanda di partecipazione alla selezione.

In caso di più invii della stessa candidatura sarà conservata per ogni singolo candidato esclusivamente la domanda con data/ora di registrazione più recente. La data/ora di presentazione telematica della domanda di ammissione alla selezione è attestata dal sistema informativo di supporto.

La presentazione della domanda implica l'accettazione di tutte le norme del presente avviso, infatti il candidato, con l'inserimento della propria candidatura nella sezione "Lavora con noi" sul sito www.sogei.it, attraverso la compilazione della *form on line*, dichiara il possesso dei requisiti richiesti ai sensi delle vigenti disposizioni normative di cui al D.P.R. 445/2000.

A pena di inammissibilità alla selezione, alla presentazione della candidatura, deve essere allegato il curriculum vitae e professionale del candidato, redatto in lingua italiana e secondo il formato europeo, con espresso consenso al trattamento dei dati personali e sensibili ai sensi del D. Lgs 196/2003.

Al termine delle attività di compilazione e di invio della domanda per via telematica, il candidato riceverà un messaggio di posta elettronica generato in automatico dall'applicazione informatica a conferma dell'avvenuta acquisizione della domanda e delle informazioni inserite.

Il termine di scadenza per la presentazione delle domande è alle ore 23.59 del 23 marzo 2016.

La Società non assume alcuna responsabilità per il mancato ricevimento delle domande dipendente da eventi e circostanze imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o a forza maggiore.

3. CAUSE DI ESCLUSIONE DALLA SELEZIONE

Non saranno ammessi alla selezione:

- a. coloro che non sono in possesso dei requisiti generali e specifici richiesti per la partecipazione alla selezione;
- b. coloro che hanno presentato la domanda oltre il termine indicato;
- c. coloro che hanno inviato domande con modalità diverse rispetto a quella precedentemente indicata;
- d. coloro che hanno presentato una candidatura incompleta.

Sogei può disporre, in qualsiasi momento, l'esclusione dei candidati nel caso di:

- a. mancanza dei requisiti;
- b. falsità delle dichiarazioni rese
- c. comportamenti contrari a quanto disposto dal Codice Etico di Sogei manifestati durante la selezione.

4. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

La procedura di selezione prevede test preselettivo attitudinale, colloquio di gruppo a cura di Commissione interna Sogei composta da 3 membri, colloquio individuale a cura di Commissione interna Sogei composta da 3 membri, diversi da quelli della commissione del colloquio di gruppo.

Nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante del presente avviso, sono definiti i criteri puntuali di ciascuna fase della selezione.

Lo screening delle candidature in base ai requisiti di ammissione specificati sarà effettuato da personale della Funzione Risorse Umane.

Per la definizione dell'elenco degli ammessi a sostenere i test attitudinali si procederà alla valutazione dei requisiti, richiesti ed espressamente indicati, in base ai criteri definiti in Allegato 1, parte "Titoli e requisiti di ammissione".

A conclusione di tale attività, i candidati ammessi al test attitudinale saranno convocati via email da SelezionePersonale@sogei.it al recapito indicato in sede di presentazione della candidatura per essere informati sulla sede e l'orario di svolgimento dei test.

Ai candidati disabili si applicano le norme di cui agli art. 20 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e art. 16 della legge 12 marzo 1999, n. 68, che consentono agli interessati di usufruire dei tempi aggiuntivi e dei sussidi previsti in relazione all'handicap.

Prima dell'avvio dei test attitudinali, il medesimo candidato presenterà alla Funzione Risorse Umane (via Carucci, n. 99 – 00143 Roma, indirizzo e-mail: SelezionePersonale@sogei.it, tel. 06.50253540, 06.50253853, fax 06.50748444) la certificazione medico-sanitaria rilasciata da apposita struttura pubblica attestante la necessità di usufruire di tempi aggiuntivi e/o di sussidi necessari.

Test attitudinale

I test saranno di tipo cognitivo e consisteranno in una serie di quesiti a risposta multipla.

Sarà ammesso ai test un numero di candidati fino al massimo di **5 volte il numero massimo dei posti disponibili per il profilo**: il numero massimo stabilito potrà eccezionalmente essere superato nel caso di ex equo in graduatoria.

Il candidato che non si presenta nel giorno, luogo e ora stabiliti, ovvero è in ritardo, è escluso dalle prove. Per essere ammessi a sostenere le prove i candidati devono essere muniti di un valido documento di riconoscimento; coloro che si presentano con un documento d'identità non in corso di validità saranno esclusi dal test attitudinale.

Al termine dell'erogazione dei test attitudinali sarà predisposta una graduatoria e al massimo i **migliori 90 candidati** saranno ammessi al colloquio di gruppo con Commissione interna: il numero massimo stabilito potrà eccezionalmente essere superato nel caso di ex equo in graduatoria.

Ai candidati ammessi al colloquio di gruppo sarà comunicato il superamento del test tramite email e sarà richiesto ad ogni singolo candidato di confermare l'interesse a partecipare.

Colloqui di gruppo e individuali con Commissioni interne

I candidati che superano il test attitudinale saranno invitati a partecipare ad un colloquio di gruppo a cura di Commissioni interne incaricate dal Direttore Organizzazione, Personale e Finance.

Il candidato che, pur avendo dichiarato di voler partecipare al colloquio di gruppo, non si presenta, senza valida giustificazione, nel giorno indicato nella email è considerato rinunciatario.

Durante il colloquio di gruppo, la Commissione osserverà le competenze e le attitudini come da Allegato 1, parte "Valutazioni ottenute nelle varie fasi della selezione", punto 2.

Saranno **ammessi al colloquio individuale**, i soggetti che avranno ottenuto nel colloquio di gruppo un **punteggio medio pari ad almeno 4/7**, calcolato come descritto in Allegato 1, al medesimo punto della parte "Valutazioni ottenute nelle varie fasi della selezione".

Ai candidati ammessi al colloquio individuale sarà comunicato il superamento del colloquio di gruppo tramite email e sarà richiesto di confermare l'interesse a partecipare.

I candidati che superano il colloquio di gruppo saranno invitati a partecipare ad un colloquio individuale di approfondimento a cura di Commissioni interne, incaricate dal Direttore Organizzazione, Personale e Finance, con componenti diversi da quelli della Commissione del colloquio di gruppo.

Durante il colloquio individuale, la Commissione osserverà le competenze e le attitudini come da Allegato 1, parte "Valutazioni ottenute nelle varie fasi della selezione", punto 3, e determinerà un punteggio come ivi descritto.

5. GRADUATORIA FINALE

Al termine delle prove di selezione la Funzione Risorse Umane predisporrà la graduatoria in base agli esiti dei colloqui di gruppo e individuali, come indicato in Allegato 1.

Qualora si posizionino al 30° posto più candidati con parità di punteggio, gli stessi saranno sottoposti a ulteriore colloquio individuale con nuova Commissione.

Sarà quindi predisposta la graduatoria finale.

La lista dei candidati nella graduatoria finale resterà attiva per 2 anni nel caso di eventuali assunzioni per profili analoghi.

6. TRATTAMENTO CONTRATTUALE ED ECONOMICO

Il contratto di riferimento è quello di apprendistato professionalizzante, di durata pari a 30 mesi.

Il livello di inquadramento e il relativo trattamento economico spettante sono quelli previsti nel C.C.N.L. Metalmeccanico di riferimento per l'Azienda.

Qualora al termine dei 30 mesi, le Parti non recedano, il rapporto di lavoro prosegue come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di cui al Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, si informano i candidati che il trattamento dei dati personali da essi forniti in sede di partecipazione alla selezione o comunque acquisiti a tale scopo dalla Società è finalizzato unicamente all'espletamento della selezione medesima ed avverrà con l'utilizzo anche delle procedure informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità, anche in caso di comunicazione a terzi.

La Società può avvalersi anche di società esterne per il trattamento automatizzato dei dati personali finalizzato all'espletamento delle prove selettive e fino al completamento delle stesse.

I dati resi anonimi, potranno, inoltre, essere utilizzati ai fini di elaborazioni statistiche.

Il conferimento di tali dati è necessario per valutare i requisiti di partecipazione alla selezione e il possesso dei titoli, pena l'esclusione dalla procedura selettiva.

8. DISPOSIZIONI FINALI

La Società si riserva la facoltà di prorogare, modificare, o revocare il presente avviso in caso di:

- sopravvenute disposizioni di legge e/o di regolamenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze che impediscano/rendano non più necessario l'incremento dell'organico aziendale
- nuove esigenze organizzative o economiche aziendali che richiedano la sospensione/cancellazione degli inserimenti pianificati e ad oggi approvati.

Sogei S.p.A.

Cristiano Cannarsa
Presidente e Amministratore Delegato

ALLEGATO 1: Tabella per l'attribuzione dei punteggi e la formazione della graduatoria

Profilo Esperto Junior IT	
Titoli e requisiti di ammissione	Punteggio
laurea triennale	8 punti
laurea magistrale	10 punti
votazione di laurea	1 punto per ogni voto di laurea superiore al 105/110 (minimo richiesto in caso di laurea magistrale) 0,5 punti in presenza del 110/110 con lode
durata del percorso di studi universitari nell'ambito dello stesso tipo di laurea, rispetto ai termini previsti dal percorso accademico	10 punti per percorso di studi svolto nei termini previsti dal percorso accademico - 2 punti per ciascun anno aggiuntivo rispetto ai termini previsti
Valutazioni ottenute nelle varie fasi della selezione	Esito
1. Valutazione ottenuta nel test attitudinale	Graduatoria decrescente
2. Valutazione a conclusione del colloquio di gruppo , considerando <ol style="list-style-type: none"> capacità di trovare soluzioni, capacità di adottare un approccio positivo propensione al lavoro di gruppo 	Ciascuno degli elementi indicati sarà valutato su una scala da 1 a 7 Ogni membro della Commissione esprimerà un punteggio per ciascun elemento di valutazione e sarà calcolata la media aritmetica dei valori espressi Sono ammessi al colloquio coloro che ottengono un punteggio medio pari ad almeno 4/7
3. Valutazione ottenuta nel colloquio individuale , con riferimento a <ol style="list-style-type: none"> conoscenze tecniche possedute motivazione dimostrata capacità comunicative 	Ciascuno degli elementi indicati sarà valutato su una scala da 1 a 7 Ogni membro della Commissione esprimerà un punteggio per ciascun elemento di valutazione e sarà calcolata la media dei valori espressi Superano il colloquio coloro che ottengono un punteggio medio pari ad almeno 4/7
<p>La graduatoria finale è costituita sulla base della somma dei punteggi ottenuti nei colloqui di gruppo e individuali.</p> <p>Al punteggio finale saranno aggiunti</p> <ul style="list-style-type: none"> 0,5 punti per master/corso di perfezionamento universitario post lauream attinente 0,5 punti certificazione di conoscenza della lingua inglese riconosciuta a livello internazionale 	