

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - REV. N° 4

ART. 1. OGGETTO

Le modalità di reclutamento del personale disciplinate nel presente regolamento non hanno natura di concorso pubblico ed i rapporti di lavoro con il personale dipendente della Società hanno natura privatistica.

Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 175/2016, con il presente regolamento vengono stabiliti i criteri e le modalità per il reclutamento del personale della Società.

I criteri e le modalità di seguito stabiliti trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato ed a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi con esclusione di quelle effettuate per adempiere agli obblighi di cui alla Legge 68/99.

Per le assunzioni a tempo determinato (anche tramite contratti di somministrazione lavoro) di durata non superiore a 6 mesi e per le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99 si fa comunque riferimento ai criteri di carattere generale stabiliti dal presente regolamento con possibilità di ricorso, per la acquisizione delle candidature da valutare, ad Agenzie per il Lavoro e/o ai competenti Centri per l'Impiego.

Il presente regolamento non trova applicazione in caso di assunzione di personale dipendente da Società partecipate, sia in via diretta che indiretta, operando in tal caso l'istituto della cessione dei contratti di lavoro.

Il presente regolamento non trova altresì applicazione nei casi in cui espresse disposizioni normative dovessero prevedere l'obbligo o la facoltà della Società di procedere ad inserimenti mediante istituti di ricollocazione di personale in deroga a procedure selettive.

ART. 2. MODALITA' DI ASSUNZIONE

Le assunzioni alle dipendenze della Società sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più confacenti alle specifiche posizioni lavorative da ricoprire.

Le selezioni sono espletate nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità, economicità e celerità di cui al comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, previa divulgazione di avvisi i cui contenuti sono specificati al successivo art. 4.

Le selezioni sono effettuate nel rispetto del principio di parità di trattamento tra uomo e donna (rif. D.Lgs. 198/2006) e nel rispetto del principio di parità di trattamento tra persone (rif. D.Lgs. 9/05/2003 n. 216).

Nelle selezioni non sono presi in considerazione i curricula spontaneamente inviati alla Società nel periodo di validità degli avvisi o nei periodi antecedenti la data di loro pubblicazione ancorché i candidati siano in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dall'avviso stesso essendo indispensabile presentare domanda di partecipazione alle selezioni con riferimento agli specifici avvisi e con le modalità ivi previste.

La valutazione dei candidati viene effettuata sulla base di specifiche prove di selezione che possono consistere in prove scritte e/o pratiche e/o orali nonché sulla base dei titoli acquisiti ed esperienze maturate risultanti dai curricula vitae, come meglio specificato negli art. 7 e 8.

E' comunque esclusa la possibilità che le selezioni si sostanzino nella sola analisi e valutazione dei curricula o di titoli.

Con riguardo al principio di celerità di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, ferma restando la necessità di sottoporre tutti i candidati in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, ad una iniziale prova di valutazione (prova scritta o pratica), in presenza di un numero elevato di candidati, le Commissioni Valutatrici possono decidere di circoscrivere l'accesso alle prove successive ad un limitato numero di candidati sulla base delle risultanze della prima prova di selezione.

Alle graduatorie finali delle selezioni hanno accesso i candidati che hanno ottenute nelle singole prove il punteggio minimo previsto degli avvisi.

Alle risultanze delle selezioni si potrà far riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei ventiquattro mesi successivi alla conclusione delle procedure selettive limitatamente alle posizioni lavorative, anche a tempo determinato, per le quali siano stati definiti profili e requisiti analoghi a quelli oggetto delle selezioni stesse.

Art. 3. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE SELEZIONI

Per partecipare alle selezioni indette dalla Società i candidati devono risultare in possesso dei seguenti requisiti:

A) Di carattere generale

- godimento dei diritti civili e politici;
- età non inferiore a 18 (diciotto) anni. Non sono previsti limiti massimi di età salvo le disposizioni riguardanti specifiche tipologie contrattuali (es. apprendistato, contratto di formazione lavoro, ecc.);
- inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni ad obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità e/o moralità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione comportante il divieto a contrarre con la pubblica amministrazione;
- non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità previste dall'art. 12 del D.Lgs. 39/2013;
- non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità previste dall'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001.

B) Di carattere specifico

I requisiti di carattere specifico, quali titolo di studio, abilitazioni professionali, esperienze, patente di guida, ecc., sono indicati negli avvisi di selezione e vengono stabiliti per le singole posizioni lavorative in considerazione della natura delle mansioni da assolvere (esecutive, di concetto, direttive) del livello di autonomia, di responsabilità e degli altri elementi caratteristici delle posizioni stesse.

Art. 4. CONTENUTI DEGLI AVVISI

Gli avvisi di selezione devono contenere:

- il profilo professionale oggetto della ricerca;
- il numero delle posizioni da ricoprire;
- i requisiti di ammissione sia di carattere generale che di carattere specifico;
- le materie oggetto delle prove di esame;
- le modalità di espletamento della selezione ivi compresi:
 - i punteggi massimi previsti per ogni fase di selezione con specificazione dei punteggi minimi da conseguire per poter accedere alle prove successive e conseguentemente alla graduatoria finale; i punteggi minimi possono essere fissati in un valore più elevato rispetto al valore di sufficienza;
 - i punteggi massimi previsti per la valutazione dei titoli nonché per la valutazione dei curricula;
- il C.C.N.L. applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il termine di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione delle modalità con cui deve essere presentata;
- le modalità di convocazione dei candidati alle prove di selezione;
- l'utilizzo e le modalità del trattamento dei dati personali;
- la validità temporale della graduatoria finale.

Art. 5. DIVULGAZIONE AVVISI

Gli avvisi di selezione sono divulgati mediante inserimento nel sito istituzionale della Società.

La divulgazione può avvenire anche mediante pubblicazione di annunci su quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale che possono rimandare alla pubblicazione dell'avviso integrale presso il sito istituzionale della Società.

La pubblicizzazione di annunci può inoltre avvenire in siti internet di cerco/offro lavoro e su riviste e periodici specializzati.

Art. 6. COMMISSIONI VALUTATRICI

Le Commissioni Valutatrici sono composte da almeno tre componenti, di cui uno con funzione di Presidente, di comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione e/o in materia di selezione del personale, nominati dal Direttore Generale.

Nell'ambito di quanto sopra, possono far parte delle Commissioni Valutatrici:

- dipendenti della Società con significativo ruolo organizzativo;
- docenti;
- esperti esterni.

Il Direttore Generale può comunque essere nominato dal Consiglio di Amministrazione quale Componente delle Commissioni Valutatrici nelle selezioni indette per posizioni apicali o di particolare rilevanza organizzativa.

Non possono far parte delle Commissioni Valutatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione e coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni.

E' prevista la possibilità di sostituzione dei componenti delle Commissioni Valutatrici in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla selezione di coniuge, parenti e/o affini entro il 3° grado o conviventi di fatto o di diritto.

Le Commissioni esprimono, mediante l'assegnazione di un voto, la valutazione delle singole prove di selezione e attribuiscono il punteggio per la valutazione dei titoli e del curriculum vitae, sulla base di criteri predefiniti.

Art. 7. ESPLETAMENTO DELLE SELEZIONI

Le Commissioni Valutatrici procedono all'espletamento delle selezioni, articolate nelle seguenti fasi:

- 1) definizione dei criteri di valutazione e dei relativi punteggi per ogni singola fase di selezione nonché definizione dei criteri di valutazione e dei relativi punteggi per la valutazione dei titoli e dei curricula, in linea con quanto stabilito negli avvisi di selezione;
- 2) riscontro delle domande di partecipazione alla selezione regolarmente pervenute e riscontro della sussistenza o meno di conflitto di interessi da parte dei componenti ed eventuale comunicazione al Direttore Generale per la sostituzione del componente/i in situazione di conflitto;
- 3) esame delle domande di partecipazione regolarmente pervenute ed individuazione dei candidati ammessi e dei candidati esclusi dalla selezione;
- 4) in presenza di un numero elevato di candidati, preventiva definizione del numero massimo di candidati che accedono alla successiva fase di selezione sulla base delle risultanze della prima prova di selezione prevista al punto successivo;
- 5) svolgimento della prima prova di selezione da parte di tutti i candidati ammessi (anche sotto forma di quiz, test o domande a risposta multipla) ed attribuzione dei relativi punteggi;
- 6) nei casi previsti al punto 4), predisposizione della graduatoria sulla base dei punteggi attribuiti nella fase di selezione di cui al punto precedente utile per l'individuazione della limitata rosa di candidati da sottoporre alle successive fasi di selezione;
- 7) svolgimento e valutazione delle successive prove di selezione previste dall'avviso che possono consistere in:
 - a. colloqui individuali;
 - b. assessment di gruppo;
 - c. prove scritte;
 - d. prove pratiche.

L'ordine di svolgimento delle prove viene stabilito degli avvisi di selezione in relazione alla posizione da ricoprire.

- 8) Attribuzione dei punteggi per valutazione dei titoli e dei curricula vitae sulla base di quanto precedentemente stabilito;

- 9) redazione della graduatoria finale degli idonei quale risultante dalla sommatoria dei singoli punteggi attribuiti nelle varie prove di selezione e dei punteggi attribuiti per la valutazione dei titoli e dei curricula; alle graduatorie finali hanno accesso i candidati che hanno ottenute nelle singole prove il punteggio minimo previsto negli avvisi;
- 10) comunicazione delle risultanze della selezione al Direttore Generale per i conseguenti adempimenti, comprensiva della pubblicazione sul sito istituzionale della Società delle graduatorie finali degli idonei ai sensi della vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione.

I verbali delle Commissioni Valutatrici sono redatti ad ogni incontro e sottoscritti in ciascun foglio da tutti i componenti.

Le convocazioni dei candidati per lo svolgimento delle prove di selezione vengono effettuate secondo le modalità previste dall'avviso di selezione.

La mancata presentazione del candidato alla prova comporta l'automatica esclusione dalla selezione.

Art. 8. ESPLETAMENTO SELEZIONI PER POSIZIONI APICALI

In casi particolari e per la ricopertura di posizioni apicali, la Società può avvalersi della collaborazione di Ditte specializzate nella ricerca e selezione del personale le quali possono essere incaricate di provvedere alla ricerca e preselezione delle figure professionali da inserire in organico sulla base dei requisiti prestabiliti per le relative posizioni organizzative.

Nell'espletamento delle attività affidate tali Ditte sono comunque tenute ad osservare i principi richiamati nel presente regolamento e possono altresì provvedere direttamente alla pubblicazione degli avvisi e/o annunci di selezione.

In tale eventualità saranno prese in considerazione non solo le domande di partecipazione, che potranno pervenire in via esclusiva direttamente alle Ditte, ma anche i curricula risultanti nella banca dati delle Ditte stesse, sempreché i candidati risultino in possesso dei requisiti prestabiliti.

Al termine dell'attività di ricerca e preselezione, le Ditte sono tenute a presentare alla Società una rosa ristretta di candidati ritenuti idonei per la posizione organizzativa oggetto di selezione corredata da una relazione dettagliata dell'attività espletata.

I candidati risultanti nella rosa sono successivamente sottoposti a prove di valutazione (colloquio e/o prova scritta e/o prova pratica) da parte di una Commissione Valutatrice nominata in conformità a quanto previsto nel presente regolamento la quale redigerà la graduatoria finale sulla base dei risultati delle prove stesse.

Art. 9. ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto all'avviso di selezione.

Le assunzioni restano subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti sia di carattere generale che specifici dichiarati dai candidati nonché al positivo riscontro dei requisiti di idoneità morale ed idoneità fisica alla mansione.

Art. 10. ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento, così come modificato ed integrato, entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito web aziendale.

Eventuali ulteriori modifiche ed integrazioni verranno pubblicate sul sito web aziendale.

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*