

DISPOSIZIONI
PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI
RICERCA E SELEZIONE DI PERSONALE

Approvato dall'Amministratore Unico in data 23.04.2014
Ratificato dall'Assemblea in data 29.04.2014

CAPO I – NORME GENERALI

Art. 1 – Principi generali

1. La società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti.
2. La società garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente e, in particolare, del Codice delle Pari Opportunità.
3. La società assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure, improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente atto, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.
5. Nella selezione del personale la Società osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.
7. Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali.
8. Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, la Società favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.
9. La società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali previste a budget.

Art. 2 – Oggetto

1. Le presenti disposizioni disciplinano i criteri e le modalità utilizzati nelle fasi di ricerca e selezione del personale presso la società nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18, comma 2° del D.L. 25.06.2008 n. 112 convertito in legge 133/2008.
2. Le presenti disposizioni si applicano con esclusivo riferimento alle ipotesi di costituzione di nuovi rapporti di lavoro, senza potersi estendere alle "progressioni di carriera" o alle "riqualificazioni" del personale che si concretizzano nell'assegnazione di nuove mansioni al dipendente, eventualmente con avanzamento dello stesso alla categoria superiore e che restano nell'ambito dell'esercizio dello ius variandi contenuto nel potere organizzativo del datore di lavoro e per le quali non è necessario l'espletamento di una procedura selettiva.

Art. 3 – Ambito di applicazione

1. Le presenti disposizioni stabiliscono i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, per la costituzione di rapporti lavoro disciplinati dal CCNL e dalle normative vigenti (a tempo determinato od indeterminato).
2. Con riferimento al reclutamento del personale appartenente ai Quadri o all'area Dirigenziale, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato la Società procederà all'individuazione del soggetto cui saranno affidate le correlate mansioni all'esito di una diversa procedura così come descritta nel Capo 3 delle presenti disposizioni.

Art. 4 – Programmazione dei reclutamenti e modalità procedurali

1. Ogni anno l'Organo di amministrazione approva il "Piano delle Assunzioni del personale" che individua il fabbisogno di risorse umane necessario ad assicurare il funzionamento aziendale nel rispetto degli obiettivi stabiliti dalla Società.
2. Nel Piano delle Assunzioni vengono specificati gli elementi di pianificazione degli organici unitamente alla consistenza, ai volumi, alla tipologia, ai costi delle assunzioni programmate.
3. La Società provvede alla copertura delle posizioni vacanti prioritariamente attraverso processi di mobilità interna (mutamento mansione) e – quando nella propria organizzazione non si siano riscontrate le professionalità cercate – attraverso processi di selezione e l'assunzione di personale esterno.
7. L'Amministratore Unico, valutate le necessità operative ed economiche, avvia le procedure per la selezione esterna disponendo la pubblicazione dell'avviso di ricerca del personale.
9. L'Amministratore Unico approva il contenuto e le modalità di divulgazione degli avvisi, nominando altresì la Commissione Valutatrice.

CAPO II – RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DEI LIVELLI: CRITERI E MODALITA'

Art. 5 – Ricerca e selezione – Regole specifiche

1. L'accesso alle categorie professionali di cui al presente Capo, potrà avvenire – in dipendenza delle necessità aziendali e del ruolo da ricoprire – mediante:

- a) Selezione di curricula, e, pertanto, per titoli sulla base della formazione scolastica/universitaria e delle esperienze professionali specifiche richieste per il ruolo da ricoprire oltre che da altri elementi ritenuti essenziali per il ruolo e previamente determinati;
- b) Svolgimento di un colloquio individuale ed eventuali test psico attitudinali volti all'accertamento della professionalità richiesta;
- c) Combinazione dei precedenti criteri indicati ai punti a) e b) e, pertanto, per titoli ed esami;
- d) Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente, per la categoria professionale e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;
- e) Chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99;
- f) Accordo con altre società e/o enti al fine di attivare il passaggio di personale che faccia domanda di trasferimento volontario, previa valutazione della preparazione tecnica e professionale ed eventuale verifica delle caratteristiche psico-attitudinali del candidato rapportate al ruolo richiesto con l'ausilio di enti e/o società specializzate, anche mediante selezioni tra più candidati che abbiano manifestato tale volontà.

2. Le assunzioni sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze e attitudini più rispondenti al profilo del candidato tipo preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.

3. Le selezioni vengono effettuate da una Commissione Valutatrice previa divulgazione degli avvisi i cui contenuti sono specificati nei paragrafi seguenti.

Art. 6 – Requisiti necessari

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- Inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure restrittive;
- Età non inferiore ai 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- Inesistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità previste dal D.lgs. 39/2013;
- Posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
- Titolo di studio e/o eventuali altri requisiti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- Altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione.

Art. 7 – Contenuto e divulgazione degli avvisi

1. Gli avvisi di selezione sono divulgati sul sito internet della società, ed eventualmente tramite uno o più dei seguenti canali, a seconda delle caratteristiche del profilo ricercato (es. livello di specializzazione/esperienza) e del contratto di lavoro offerto (es. tempo determinato/indeterminato):

- tramite Enti o Società qualificate, specializzate nella ricerca di personale;
- attraverso ulteriori strumenti informativi integrativi delle modalità sopra descritte.

2. Gli avvisi di norma contengono:

- 1) Il numero complessivo dei posti offerti, il profilo professionale ed il relativo livello di inquadramento, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- 2) Il C.C.N.L. applicato e la tipologia di contratto di lavoro;
- 3) La sede di lavoro;
- 4) Le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- 5) I requisiti soggettivi generali e particolari di ammissione (titolo di studio, età, esperienze professionali, etc.);
- 6) Le modalità di valutazione delle domande di partecipazione (i motivi di esclusione e le preferenze di valutazione);
- 7) Le modalità di attribuzione dei punteggi relativi ai titoli assegnabili in relazione ai curriculum vitae presentati dai candidati;
- 8) Le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- 9) Le modalità e i tempi di convocazione dei candidati ammessi alle prove.

Art. 8 – Commissioni valutatrici

1. Le Commissioni Valutatrici sono composte da tre componenti di comprovata esperienza nelle materie attinenti le prove di esame o in materia di selezione del personale e da un segretario, nominati dall'Amministratore Unico.

2. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso è riservato alle donne, salva motivata impossibilità di conferimento del relativo incarico.

3. Nell'ambito di quanto sopra possono far parte delle commissioni valutatrici:

- ✓ dipendenti della Società con significativo ruolo organizzativo;
- ✓ esperti esterni (es. Dipendenti/Consulenti di altre aziende operanti nel settore ovvero di Società specializzate nella ricerca e selezione del personale).

4. In ogni caso non potranno prendere parte alla valutazione l'Amministratore Unico, soggetti che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Organizzazioni Sindacali o professionali.

5. Non possono far parte della commissione giudicatrice coloro in relazione ai quali sussista un rapporto di matrimonio, di convivenza o di grave inimicizia, ovvero un vincolo di parentela o di affinità sino al quarto grado compreso, o, comunque, uno dei casi previsti e disciplinati dall'art. 51 del codice di procedura civile, con altro componente di commissione o con alcuno dei candidati ammessi al concorso.

6. La verifica circa la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, quali sopra rappresentate, è operata all'atto dell'insediamento della commissione esaminatrice, preliminarmente all'inizio dei lavori.

7. Le commissioni esprimono la valutazione dei curricula e delle prove d'esame mediante votazione; le modalità di votazione ed i criteri di misurazione delle singole prove sono stabilite dalla Commissione e verbalizzate.

8. L'Amministratore Unico provvede tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti delle commissioni 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 parenti e/o affini entro il 3° grado.

9. Per l'espletamento di procedure selettive che prevedano l'utilizzo di tests psico-attitudinali e/o di particolari tecniche di valutazione (quali ad esempio tests bilanciati, simulazioni, impiego di strumenti informatici o specialistici, intervista-colloquio, ecc.) la società può avvalersi di esperti esterni o di società specializzate da affiancare alla Commissione.

10. Nei contratti stipulati con la società prescelta deve essere previsto l'obbligo per la stessa di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dal presente atto pena l'automatica risoluzione del contratto stesso.

11. Nei relativi contratti con tali società dovrà altresì essere previsto che la società prescelta, al termine della procedura di selezione, rilasci una dichiarazione in merito alla autonomia, alla imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

Art. 9 – Espletamento delle selezioni

1. L'Azienda si riserva la possibilità di indicare nell'avviso di selezione di cui alle lettere b) e c) del comma 1 dell'art. 5 precedente che, qualora fossero presentate domande di partecipazione alla selezione in un numero ritenuto eccessivamente elevato rispetto al quello delle persone da assumere, sia prevista la effettuazione una prova di preselezione mediante compilazione di test attitudinali effettuati anche con il supporto di esperti esterni o di società specializzate da affiancare alla Commissione Esaminatrice.

2. Verranno ammessi alla prova di selezione coloro che avranno ottenuto il maggior punteggio in numero che verrà determinato dalla Commissione e comunicato ai partecipanti prima della preselezione.

3. Le Commissioni Valutatrici procedono all'espletamento delle selezioni nei casi di cui all'art. 6, comma 1, lettere a), b), c) ed f), articolate nelle seguenti fasi:

- Riunione per la valutazione delle domande di partecipazione pervenute;
- Riscontro della sussistenza o meno di conflitto di interessi tra i candidati ed uno o più membri della Commissione Valutatrice;
- Criteri e valutazione dei curricula e attribuzione dei relativi punteggi;
- Redazione della lista dei candidati ammessi alle eventuali prove e definizione delle modalità di convocazione e di espletamento delle medesime;
- Riunione per la definizione delle prove di esame, dei criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi e quanto altro necessario al corretto espletamento delle prove;

- Svolgimento delle eventuali prove di esame con le modalità stabilite per la selezione;
- Redazione della graduatoria finale quale risultante dalla valutazione dei titoli da curriculum e dagli esiti delle eventuali prove di selezione
- Comunicazione delle risultanze della selezione per i conseguenti adempimenti.

Art. 10 – Pubblicità delle graduatorie

1. Gli esiti della selezione saranno resi noti mediante pubblicazione, all'interno del Sito internet della Società, e/o con comunicazione diretta ai candidati.
2. La Società si riserva la facoltà di costituire al termine della selezione una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati; la graduatoria in ogni caso non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

Art. 11 – Riserve a favore di personale precario

1. La Società potrà stabilire di riservare i posti da mettere a selezione al personale che abbia svolto servizio a tempo determinato, anche mediante contratti di somministrazione o di collaborazione a progetto, per un periodo di almeno due anni, anche non consecutivi, nell'ultimo quinquennio, purché tale personale sia stato individuato precedentemente mediante selezioni effettuate nel rispetto di quanto previsto dal presente regolamento.
2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, per i contratti di somministrazione, per reclutamento mediante selezione si intende la procedura espletata su richiesta della società dalla agenzia autorizzata che somministra il lavoro.

Art. 12 – Assunzione

1. L'assunzione in servizio, effettuata sulla base delle risultanze finali avviene secondo le forme contrattuali stabilite al momento della selezione, nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale.

CAPO III - RECLUTAMENTO DEI QUADRI E DEL PERSONALE DA INQUADRARE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE

Art. 13 – Requisiti di ammissione

1. Per partecipare alla selezione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- Cittadinanza italiana ovvero di uno degli Stati Membri dell'Unione Europea;
- Diploma di laurea magistrale o specialistica in materie tecnico-scientifiche o economiche o giuridiche a seconda del posto da ricoprire.
- Inesistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità previste dal D.lgs. 39/2013.

2. Per i cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea, la verifica dell'equipollenza del titolo di studio posseduto, avrà luogo ai sensi dell'art. 38 comma 3 del D.lgs. 30.03.2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.

3. L'equipollenza dei titoli di studio è quella stabilita dal legislatore e non è suscettibile di interpretazione analogica.

4. I titoli di studio conseguiti al di fuori dell'Unione Europea devono avere ottenuto, entro il termine di scadenza previsto per la presentazione delle domande di partecipazione alla procedura selettiva, la necessaria equipollenza ai titoli di studio italiani.

5. Non possono accedere alla selezione coloro che siano esclusi dall'elettorato attivo, coloro che abbiano riportate condanne penali, coloro che siano destituiti o dispensati dall'impiego presso Pubbliche Amministrazioni per persistente insufficiente rendimento ovvero siano stati dichiarati decaduti per aver conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità insanabile.

6. Fermi restando i suddetti requisiti, per partecipare alla selezione per le posizioni dirigenziali è richiesto anche il possesso delle seguenti caratteristiche:

- preparazione tecnico professionale di elevato profilo;
- competenza ed esperienza nella realizzazione, secondo criteri di efficacia ed efficienza, degli obiettivi strategici dell'organizzazione;
- approfondita conoscenza delle procedure di finanziamento pubblico nel settore;
- consolidata esperienza di collaborazione con i vertici dell'organizzazione e con gli organi istituzionali di enti complessi;
- adeguate capacità di relazione, di gestione e motivazione di risorse umane;
- conoscenza di tecniche di gestione delle risorse finanziarie e tecnologiche nonché elevata capacità manageriale in grado di assicurare una gestione ordinata e dinamica della struttura;
- spiccate doti di leadership, autonomia e iniziativa e con personalità autorevole ed equilibrata;
- ottime capacità di orientamento ai risultati, di operare in modo strutturato e per obiettivi;
- attitudine al cambiamento, propensione al miglioramento di processi e procedure lavorative, conoscenza di sistemi di qualità e della gestione dei processi;
- sensibilità nel rapportarsi e interpretare le esigenze del vertice all'interno dei contesti complessi ed evoluti;
- esperienze professionali maturate in coerenza con il ruolo specifico.

Art. 14 – Avviso pubblico di selezione

1. La Società, nel caso di ricerca di un profilo di dirigente o di quadro per i quali è necessario valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali e le attitudini manageriali, realizza la selezione direttamente, ovvero con il supporto di società esterne specializzate di comprovata professionalità. La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecnico/manageriali ed il profilo psico-attitudinale del candidato.
2. La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali e/o tests psico attitudinali da effettuarsi con la presenza della commissione di cui all'art. 16 successivo.

Art. 15 – Commissione esaminatrice

1. All'espletamento del colloquio di cui al precedente articolo attende una apposita Commissione Esaminatrice, nominata dall'Amministratore Unico composta da esperti in materia afferenti i posti a selezione, scelti tra soggetti interni alla società e esterni alla stessa in possesso di particolare esperienza professionale o lavorativa (Dipendenti/Consulenti di altre aziende operanti nel settore ovvero di Società specializzate nella ricerca e selezione del personale).
2. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso è riservato alle donne, salva motivata impossibilità di conferimento del relativo incarico.
3. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente della società con funzioni di verbalizzante.

Art. 16 – Commissione esaminatrice – Incompatibilità

1. Non possono far parte della commissione giudicatrice di concorso coloro in relazione ai quali sussista un rapporto di matrimonio, di convivenza o di grave inimicizia, ovvero un vincolo di parentela o di affinità sino al quarto grado compreso, o, comunque, uno dei casi previsti e disciplinati dall'art. 51 del codice di procedura civile, con altro componente di commissione o con alcuno dei candidati ammessi al concorso.
2. La verifica dell'insussistenza di condizioni di incompatibilità è effettuata nel corso della seduta di insediamento della Commissione prima dell'inizio dei lavori e viene attestata dai singoli componenti mediante specifica dichiarazione riportata nel verbale.

Art. 17 – Assunzione in servizio

1. L'Amministratore Unico ai fini dell'assunzione, prima di procedere alla stipulazione del contratto individuale di lavoro, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, dove dichiara, inoltre, di non avere e/o svolgere altri incarichi in concorrenza con quanto oggetto del bando al momento dell'eventuale formalizzazione contrattuale.