

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

“AGENZIA MOBILITA’ E IMPIANTI FERRARA S.R.L.”

(nel seguito “AMI SRL” o “Società” o “Agenzia”)

adotta il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

Articolo 1 - Oggetto

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le procedure generali per il reclutamento del personale, non appartenente all’area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Articolo 2 - Esclusioni

Il presente Regolamento non disciplina:

- a) le prestazioni di lavoro di natura meramente occasionale, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato e svolte in modo saltuario;
- b) gli inserimenti in organico con progetti di tirocinio formativo e stage;
- c) le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale;
- d) le assunzioni in occasione di acquisizioni di rami d’azienda, allorquando il/i lavoratore/i sia/no parte integrante del ramo d’azienda acquisito;
- e) le assunzioni a tempo determinato;
- f) i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro ai sensi dell’art. 30 D. Lgs. 81/2015.

Oltre a richiamare, in generale, le disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2015, cui si farà riferimento anche per le assunzioni a tempo determinato, sono fatte salve le procedure per le assunzioni in base a norme di legge speciale, quali a titolo esemplificativo la Legge n. 68/1999 (personale categorie protette), la Legge n. 407/1990 (assunzioni di particolari categorie con sgravi contributivi), il D.Lgs. n. 150/2015 (lavoratori socialmente utili), le procedure di assunzione agevolata per lavoratori svantaggiati o per soggetti appartenenti alle categorie di cui all’art. 4, comma 1 della legge n. 381/1991, ecc..

Articolo 3 - Obblighi procedurali

Le procedure di reclutamento garantiscono:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che tutelino l’imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all’ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, con esclusione di ogni discriminazione per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale;

- rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della Legge n. 125/1991;
- rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016 e del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. 101/2018.

Articolo 4 - Individuazione del fabbisogno

Fermo restando quanto previsto al comma 5 art 19 D. Lgs. 175/2016 ¹, il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto dell'organigramma (facente parte del bilancio di previsione) approvato dall'Assemblea dei Soci.

Il fabbisogno è di norma individuato per le seguenti necessità:

- copertura del normale *turn-over* del personale per pensionamenti, dimissioni volontarie o comunque ogni circostanza che comporti la cessazione del rapporto di lavoro o la sua sospensione in conseguenza di accadimenti previsti e tutelati dalla legge e/o dal contratto di lavoro applicato;
- incremento della dotazione organica per ragioni di ordine tecnico e/o organizzativo (quali a titolo esemplificativo modifiche normative che comportano adempimenti aggiuntivi, aumento delle attività e degli asset gestiti, nuove acquisizioni, ecc).

Articolo 5 - Assunzioni

L'assunzione dei dipendenti a tempo indeterminato, pieno o parziale, nei profili previsti dalla dotazione organica della società, avviene con contratto individuale di lavoro previa procedura selettiva per titoli, o per esami, o per titoli ed esami.

La selezione dei candidati si basa sulla valutazione dei titoli e/o di prove selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta per il ruolo da ricoprire.

La selezione per esami o per titoli ed esami consiste di norma in prove scritte e/o prove a contenuto teorico - pratico e/o applicative e/o in una prova orale, eventualmente preceduti da pre-selezione.

Articolo 6 - Ricerca candidati

Qualora, in coerenza con i principi di cui all'art. 19 D. Lgs. 175/2016 e del principio generale di economicità, non sia possibile coprire il fabbisogno con personale interno, la società procederà con la selezione esterna.

Le modalità di ricerca delle candidature e di svolgimento della selezione sono determinate dal Direttore, sulla base dell'organigramma e del budget approvati in sede assembleare.

Il canale di selezione può avvenire tramite:

1) Ricerca diretta da parte della Società attraverso pubblicazione dell'offerta di lavoro mediante avviso affisso nella bacheca aziendale e comunque pubblicato sul portale internet dell'Agenzia nella sezione dedicata, per un periodo non inferiore a 15 giorni.

AMI Srl si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune.

¹ Comma 5 art.19. *Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera*

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

2) Ricerca con il supporto di agenzie specializzate di reclutamento (ferma restando, in ogni caso, l'inserzione dell'avviso sul sito *internet* della Società).

In funzione della tipologia, del numero delle posizioni da ricoprire, del numero di candidati, dei tempi preventivati, la Società potrà ricorrere ad agenzie esterne anche per una sola o più fasi della procedura selettiva.

Nello svolgimento dell'attività di reclutamento tali soggetti, cui saranno affidate le procedure con determina dell'Organo Amministrativo, dovranno rispettare il presente regolamento.

Articolo 7 - Requisiti soggettivi

I requisiti soggettivi per poter accedere alla selezione saranno di volta in volta ben evidenziati nell'avviso di offerta di lavoro, fermi restando gli obblighi di cui al precedente articolo 3).

In ogni caso, per l'ammissione alla procedura selettiva sono indispensabili i seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana o di uno Stato dell'Unione Europea, salve le eccezioni di legge. I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea devono peraltro godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o di provenienza, avere adeguata conoscenza della lingua italiana, essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
- godimento dei diritti civili e politici anche nello stato di provenienza o di appartenenza;
- titolo di studio richiesto;
- età non inferiore agli anni diciotto;
- idoneità fisica all'impiego;
- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di misure che escludono, secondo le leggi vigenti, la costituzione del rapporto di impiego;
- non essere stati licenziati, destituiti o dispensati dall'impiego o dichiarati decaduti dall'impiego presso una pubblica amministrazione.

Possono inoltre essere stabiliti ulteriori requisiti necessari in rapporto ai relativi profili professionali ricercati, quali:

- esperienze di servizio e di attività in specifiche posizioni di lavoro, per periodi di durata prestabilita;
- titoli comprovanti il conseguimento di particolari specializzazioni od esperienze professionali;
- altri eventuali requisiti previsti per particolari profili professionali.;
- conoscenza di base dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese.

I requisiti prescritti per l'ammissione alle procedure selettive debbono essere posseduti alla data della scadenza del termine utile per la presentazione delle domande, fissato nell'avviso di selezione.

L'assunzione di cittadini extracomunitari può avvenire a condizione che:

- il cittadino straniero sia in possesso di regolare permesso di soggiorno;
- sia espressamente inserito nel contratto di lavoro che il rapporto verrà a cessare qualora il permesso di soggiorno non sia rinnovato.

Si richiamano, in quanto applicabili, le disposizioni de T.U. Immigrazione.

Articolo 8 - Avviso di selezione

L'Avviso di selezione dovrà comunque contenere le seguenti informazioni:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico-pratiche in lingua italiana;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- se la selezione è per titoli o per titoli ed esami l'indicazione dei criteri valutativi;
- indicazioni in merito alla Commissione Esaminatrice;
- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie, l'inquadramento contrattuale;
- indicazione sull'istituzione di una graduatoria di merito e durata di validità della stessa;
- il trattamento economico lordo comprensivo di tutti gli emolumenti previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti alla data di approvazione dell'avviso;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- l'esplicitazione della facoltà della Società di modificare o revocare il bando di selezione.
- l'informativa al trattamento dei dati personali.

Articolo 9 - Selezione e Valutazione

La selezione avviene con procedure che garantiscono l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e sono informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Qualora la procedura non sia affidata totalmente ad un'agenzia di reclutamento esterna, la valutazione dei candidati sarà effettuata da una Commissione costituita da un numero dispari di componenti, composta dal Direttore e da altri due membri scelti dal Direttore stesso fra soggetti che abbiano maturato esperienza e siano in possesso di qualifiche tecniche nell'ambito del ruolo e delle funzioni della figura professionale ricercata.

AMI SRL si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

Non possono in ogni caso far parte della Commissione esaminatrice gli Amministratori della Società, nonché coloro che ricoprono cariche di rappresentanti sindacali.

Non possono altresì far parte della Commissione persone legate fra loro o con alcuno dei candidati da vincoli di parentela o affinità entro il 4° grado o che si trovino in situazioni di incompatibilità con gli stessi o che siano state condannate, anche con sentenza non passata

in giudicato, per uno dei reati previsti dal Capo I Titolo II del Libro secondo del Codice Penale.

Delle operazioni svolte e decisioni assunte dalla Commissione esaminatrice si redige verbale, sottoscritto da tutti i membri della Commissione.

Scaduto il termine per la presentazione della domanda di partecipazione, la Commissione esaminatrice (interna, o esterna attraverso l'agenzia specializzata di reclutamento) provvede ad avviare la disamina delle domande.

La Commissione dispone, con proprio atto, l'ammissione o l'esclusione delle domande presentate redigendo l'elenco degli ammessi e degli esclusi alle prove selettive.

L'esclusione, debitamente motivata, viene comunicata ai candidati nelle forme e modalità previste nel bando.

Al fine di consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio coerente ed imparziale, saranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

I criteri di valutazione a disposizione della Commissione esaminatrice sono definiti con la predisposizione del bando di selezione.

In ogni caso le votazioni della Commissione sono rese con voto palese, simultaneo e senza astensioni.

La procedura di selezione può prevedere una fase pre-selettiva, in relazione al numero degli aspiranti interessati, consistente in questionari teorico-pratici e/o test attitudinali, basati sulla soluzione di problemi in base ai diversi tipi di ragionamento (logico, deduttivo, numerico). Nel caso di superamento della fase pre-selettiva, i candidati saranno ammessi alla successiva fase selettiva, avente ad oggetto una prova scritta e/o la comparazione dei curricula dei candidati e la valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale, con successiva eventuale prova orale, consistente in un colloquio.

Nelle procedure selettive per titoli ed esami, la valutazione dei titoli dei singoli candidati ha luogo dopo la correzione degli elaborati della prova scritta/pratica ed è effettuata per i soli candidati che hanno superato tali prove.

Anche per la valutazione di titoli, i punteggi saranno definiti in sede di predisposizione del bando di selezione.

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

In ogni caso, la modalità di espletamento delle prove e la loro durata, se non già precedentemente indicate, saranno tempestivamente portate a conoscenza dei candidati in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

Articolo 10 - Esiti

Gli esiti saranno tempestivamente resi noti agli interessati con le modalità di volta in volta esplicitate nell'avviso di selezione.

È in facoltà di AMI SRL costituire 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.

AMI SRL, al fine di ridurre al minimo i costi economici ed operativi, si riserva di utilizzare la graduatoria di idonei così formata, sempre in base al meccanismo dello scorrimento, per coprire eventuali fabbisogni futuri nel medesimo ruolo o similare.

La graduatoria, qualora costituita, avrà la durata massima indicata nell'avviso di selezione e comunque non superiore a tre anni.

L'inserimento dei candidati nella graduatoria definita in base alle procedure di selezione stabilite nel presente Regolamento non costituisce impegno all'assunzione dei medesimi da parte della Società.

Articolo 10 - Assunzione

L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale, previo accertamento del reale possesso dei requisiti dichiarati in sede di domanda di partecipazione e della veridicità delle dichiarazioni rese, nonché della verifica dell'assenza di eventuali cause di incompatibilità stabilite dalla normativa vigente.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

Articolo 11 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento e ad integrazione dello stesso si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL applicato, alla disciplina di settore e comunque alla normativa vigente.

Articolo 12 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società.