



Protocollo Nr. : 36819/14

REGOLAMENTO INTERNO
RECLUTAMENTO
E
PROGRESSIONI INTERNE DEL PERSONALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 ottobre 2014

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO e PROGRESSIONI INTERNE DEL PERSONALE

Ambito di applicazione

Il presente Regolamento individua i principi, le regole e le modalità procedurali per la ricerca, la selezione e l'inserimento di personale nel rispetto delle previsioni dello Statuto della Società.

Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di selezione del personale con contratto di lavoro subordinato.

Le categorie, le aree funzionali e i profili specifici e di riferimento a cui è diretto il presente regolamento sono quelli attualmente contemplati dal vigente C.C.N.L. di categoria degli Autoferrotranvieri e, in caso di profili manageriali, al C.C.N.L. dei dirigenti delle aziende industriali aderenti a Confservizi.

Principi generali

Nell'espletare **le procedure di reclutamento** Start Romagna si impegna a garantire i criteri e le modalità dettati dall'art.18 del Decreto legge n.112 del 25/06/2008 convertito in Legge 113 del 06/08/2008 di seguito riportati:

- *adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è 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*
- *rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e dei CCNL*
- *rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori ai sensi della legge n.125/1991*
- *rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del d.lgs 196/2003*
- *composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti dell'organo di direzione politica, che non ricoprano cariche politiche o sindacali.*

Modalità generali di selezione

Le modalità di selezione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

Nell'ambito delle selezioni del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il migliore impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.

Nei limiti di quanto programmato e preventivato, la Società ricorre al mercato del lavoro ogni qualvolta le risorse già presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.

La Società predispone, altresì, nel rispetto della normativa vigente, strumenti di valutazione delle competenze e delle attitudini del personale già presente in azienda in ordine a possibili coperture dei fabbisogni tramite mobilità interna, sia verticale che orizzontale.

La Società, anche in caso di reperimento interno delle risorse umane, riconosce e premia il merito e il talento, garantisce pubblicità, trasparenza e pari opportunità ed eventualmente utilizza società esterne specializzate nella selezione del personale.

Modalità di raccolta dei dati curriculari e delle domande di lavoro

La Società, al fine di costituire adeguate banche dati contenenti le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la loro disponibilità all'impiego e nel pieno rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, provvede alla ricezione ed alla acquisizione di curricula e di domande di lavoro attraverso gli uffici del personale.

A tal fine e per agevolare la presentazione dei curricula e delle domande di lavoro, la Società dedica un' apposita sezione del proprio sito internet ai fabbisogni di personale ed alle ricerche in corso, assicurando la ricezione "on line" di curricula e di domande di lavoro.

Le banche dati interne di aspiranti all'assunzione possono essere fornite, nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, ai soggetti esterni

Modalità di reclutamento

Selezione pubblica

Di norma la società recluta il personale con l'utilizzo di procedure selettive ad evidenza pubblica, rivolto a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti prescritti, qualora tale procedura giustifichi a livello economico ed organizzativo, una ricerca di personale in misura quantitativamente rilevante e per profili professionali di tipo esecutivo /operativo .

Tuttavia, nell'ipotesi che l'assunzione muova da motivazioni temporanee (a tempo determinato), di urgenza, esigenze straordinarie non programmabili, per specifiche professionalità difficilmente reperibili sul mercato, la Società potrà acquisire personale mediante procedure semplificate di selezione .In detta ipotesi la Società, pur mantenendo la supervisione diretta dei lavori, si potrà avvalere delle banche dati dei Centri per l'Impiego, di Istituti scolastici /Università, di Società specializzate in possesso delle necessarie autorizzazioni di legge, ovvero di Agenzie per il lavoro di comprovata professionalità, con procedure idonee a garantire, in ogni caso, l'imparzialità e la trasparenza della scelta dei candidati all'assunzione.

In tutti i casi, la procedura selettiva dovrà prevedere prove idonee a valutare: le capacità, le competenze, le attitudini, l'affidabilità del candidato, unitamente al valore professionale aggiunto, desumibile dall'insieme di queste caratteristiche, in funzione degli obiettivi dell'azienda. I parametri di selettività debbono anche in questo caso rispettare i criteri e le modalità dettati dall'art.18 del Decreto legge n.112 del 25/06/2008 convertito in Legge 113 del 06/08/2008.

Requisiti generali per l'accesso

Fermo restando requisiti specifici richiesti dall'Avviso di Selezione, possono accedere agli impieghi all'interno della società, i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana o della Repubblica di San Marino o appartenenza ad uno Stato dei Paesi membri dell'Unione Europea (fermi restando i requisiti di godimento dei diritti politici e civili anche negli Stati di appartenenza o provenienza , adeguata conoscenza della lingua italiana e di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica) e degli Stati legati alla UE da accordi di reciprocità in materia
- non avere riportato condanne penali e non avere procedimenti penali in corso
- idoneità psico - fisica all'impiego come previsto dalle normative vigenti
- titolo di studio prescritto per la posizione

- età non inferiore a 18 anni

Non possono accedere all'impiego coloro che sono stati licenziati, destituito o esonerati da Start Romagna .

Avviso di selezione pubblica

L'Avviso di selezione deve contenere le seguenti informazioni minime:

- descrizione della posizione in termini di compiti – attitudini -abilità richieste
- n. dei posti disponibili
- eventuali posti riservati a particolari categorie
- indicazione dell'inquadramento contrattuale offerto
- requisiti minimi di ammissione alla selezione
- eventuali titoli integrativi che possono dar luogo a maggior punteggio
- tipologie di prove selettive previste
- modalità di assegnazione dei punteggi e punteggi minimi richiesti per il superamento delle prove
- termine e modalità di presentazione della domanda di partecipazione
- riferimenti dell'ufficio e del sito Internet o di altro ente presso cui è possibile richiedere o scaricare l'eventuale modulistica e/o informazioni
- garanzia pari opportunità uomo/donna ex Legge 125/1991
- ogni altra indicazione prevista dalla normativa vigente o ritenuta opportuna dall'Azienda

Pubblicità degli Avvisi

Agli avvisi di selezione pubblica viene data adeguata pubblicazione, a seconda delle peculiarità della ricerca, dell'urgenza e dell'ambito territoriale sul quale la ricerca insiste, tramite :

- siti internet (nel sito della Società ove presente o altri siti di ricerca – reclutamento del personale)
- bacheche aziendali
- house organ aziendale, ove presente
- estratto su organi di stampa locali
- annunci radio
- trasmissione agli Uffici di Collocamento
- Centri Informa Giovani
- OO.SS

Affidamento delle procedure di selezione

L'espletamento delle selezioni può venire affidato alla funzione reclutamento/selezione del personale all'interno dell'azienda, ad una Commissione Giudicatrice o ad una società esterna .

Nel caso venga affidata ad una Commissione Giudicatrice questa deve venire composta da funzionari interni al settore personale ed al settore in cui rientra la posizione ricercata. La Commissione può avvalersi, ove lo ritenga opportuno, della collaborazione di uno o più esperti esterni all'Azienda.

Non possono essere componenti della Commissione Giudicatrice gli amministratori, i sindaci della Società e delle società controllate dallo stesso Ente Locale che esercita il controllo sulla Società, nonché componenti degli organi politici dell'Ente Locale che esercita il controllo sulla Società, ovvero coloro che ricoprono cariche politiche o siano rappresentanti sindacali e/o esponenti delle associazioni professionali o loro designati.

La nomina della Commissione Giudicatrice è effettuata di norma dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature.

Non possono far parte della Commissione coloro per i quali sussista un rapporto di matrimonio o convivenza, ovvero un vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso, con altro Componente, con gli amministratori, i sindaci della Società e delle società controllate dallo stesso Ente Locale che esercita il controllo sulla Società, nonché componenti degli organi politici dell'Ente Locale che esercita il controllo sulla Società, né con alcuno dei candidati ammessi alla selezione.

La verifica dell'insussistenza di condizioni di incompatibilità è effettuata nel corso della prima seduta della Commissione prima dell'inizio dei lavori. Qualora, nel corso dei lavori, emergesse la sussistenza di una delle sopra citate incompatibilità, le operazioni effettuate sono annullate con atto dirigenziale.

La Commissione Giudicatrice deve redigere il verbale di ciascuna seduta e provvedere alla gestione e descrizione di tutte le fasi della selezione compresa la redazione della graduatoria.

Resta inteso che verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che 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.

Ammissione di candidature interne a selezioni pubbliche

In relazione allo status già acquisito di dipendente dell'Azienda (e per questo già sottoposto alla normativa del R.D. 8/1/31 n. 148), gli agenti in servizio di ruolo presso l'Azienda alla data degli avvisi di selezione pubblica, sono ammessi alle selezioni stesse. Resta peraltro fermo, nei confronti degli agenti di cui sopra, l'obbligo del possesso di tutti gli altri requisiti previsti dagli avvisi citati.

Progressioni interne del personale

La scelta di ricorrere alla progressione verticale si basa :

- su valutazioni relative alle politiche del personale ed agli obiettivi aziendali
- su valutazioni di tipo tecnico e di economicità
- sul riconoscimento del valore dell'offerta di spazi di carriera al personale in servizio

I procedimenti di progressione interna sono volti a consentire la massima valorizzazione della professionalità acquisita dal personale dipendente in ruolo, nell'ambito dei processi produttivi della società.

La progressione verticale serve ad individuare, all'interno del personale a tempo indeterminato, i soggetti idonei a ricoprire posti vacanti. Si esplica in una modifica della posizione organizzativa e del profilo professionale, caratterizzata da maggior complessità e ricchezza di contenuti. Si realizza sempre attraverso apposite procedure interne mirate all'accertamento della professionalità richiesta e delle conseguenti capacità e conoscenze acquisite dai candidati.

Le promozioni interne del personale, sono disposte a seguito di esito positivo delle seguenti procedure:

- selezione interna o prova attitudinale ad un singolo candidato proposto dal responsabile diretto ed adeguatamente motivato

a seconda dei requisiti e delle competenze richieste dalla posizione di accesso.

Norma finale e di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento o per quanto soggetto a modifica, si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.

Resta fermo, altresì, l'adeguamento delle norme del presente Regolamento ad ogni successiva disposizione legislativa o contrattuale emanata in materia.