



REGOLAMENTO INTERNO

PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Approvato con Verbale del Cda del 29.01.2009 e aggiornato con Verbale del Cda del 22.12.2014

Con Verbali del Consiglio di Amministrazione del 29/01/2009 e del 22/12/2014 nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione alle disposizioni di cui all'art. 18 del Decreto Legge n°112 del 25 giugno 2008, convertito in Legge n°113 del 6 agosto 2008, CO.R.D.A.R Valsesia S.p.A adotta il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con l'Azienda.

Articolo 1

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (inclusi i contratti di apprendistato, di inserimento lavoro e le assunzioni obbligatorie L. 68/99) e a tempo determinato (inclusi i contratti di inserimento lavoro e le assunzioni obbligatorie L. 68/99).

La procedura non si applica in caso di conferma con contratto a tempo indeterminato di dipendenti già assunti con contratto a tempo determinato secondo le modalità previste nel presente regolamento.

Articolo 2

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano delle assunzioni proposto dal Direttore Generale e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Al fine di dare idonea pubblicità alla selezione, si procederà alla pubblicazione del "bando di selezione" sul sito internet aziendale.

L'Azienda si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità alla procedura mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune, come inserzioni su giornali locali e nazionali e il coinvolgimento dei Centri per l'impiego.

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità del bando di selezione.

Articolo 3

Le procedure di reclutamento garantiranno:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento nel rispetto dei principi di imparzialità, 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;
- 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 D.Lgs. 196/2003;
- la composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con esperti indipendenti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione scelti tra funzionari della Società o di Amministrazioni Pubbliche, docenti ed estranei alle medesime che non siano componenti dell'organo di amministrazione dell'Azienda, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali. In alternativa le procedure di reclutamento potranno essere affidate di volta in volta con delibera del Consiglio di Amministrazione ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento.

Articolo 4

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 5

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

Articolo 6

Il bando di selezione dovrà contenere:

- 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 o eventuali prove preselettive, prove scritte e/o tecnico pratiche;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- 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;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Articolo 7

Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione dovranno in ogni caso essere presentate e descritte al Consiglio di Amministrazione che le dovrà approvare.

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.

La metodologia applicata prevede la valutazione della documentazione presentata al candidato in base a quanto richiesto nel bando di selezione, al fine di escludere le figure non rispondenti alle caratteristiche richieste.

In particolare, 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.

Oltre al curriculum professionale, potranno essere richiesti nel bando di selezione altri documenti utili per la valutazione del candidato, a cui potrà essere attribuito un punteggio.

I soggetti ritenuti idonei sulla base delle valutazioni di cui sopra saranno sottoposti a uno o più colloqui selettivi, di cui la Commissione Esaminatrice compilerà apposite schede valutative; successivamente si provvederà a stilare la graduatoria finale; in aggiunta a quanto sopra, potranno essere previste prove scritte e/o tecnico/pratiche, in base al posto messo a bando.

Articolo 8

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicate, saranno tempestivamente portate a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi .

Articolo 9

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante la loro pubblicazione sul sito internet aziendale.

È in facoltà dell'azienda 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.

Articolo 10

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.

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

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.