

Regolamento

per il

Reclutamento del Personale

Art. 1 Premessa.

Spezia Risorse S.p.A., società mista a prevalente capitale pubblico, garantisce, nello svolgimento delle proprie attività e nel perseguimento delle finalità sociali, il rispetto dei principi contenuti nell'art. 18, Legge 6 agosto 2008, n. 133 di conversione del D.L. n. 112/2008, ed a tal fine adotta il presente Regolamento recante criteri e modalità per il reclutamento del personale.

Art. 2 Oggetto.

Il presente regolamento disciplina le procedure per la selezione del personale per assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

Art. 3 Normativa di riferimento.

- Art. 18 Legge 6 agosto 2008, n. 133;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Legge 27 dicembre 2013, n. 147;
- Legge 10 dicembre 2014, n. 183 e relativi Decreti Legislativi attuativi.

Art. 4 Principi e procedure.

I principi cui l'attività di reclutamento del personale è uniformata sono essenzialmente la pubblicità dei processi di ricerca e selezione e l'imparzialità nei criteri e nei metodi di valutazione delle candidature.

Ogni qualvolta si manifesti l'esigenza di procedere a selezioni per le assunzioni di personale sia a tempo determinato che a tempo indeterminato ed in base al Piano occupazionale, salvo le opzioni previste agli articoli 7 e 8, il Presidente e l'Amministratore Delegato incaricano il Responsabile Operativo di avviare un

processo di selezione ad evidenza pubblica le cui finalità siano coerenti ai seguenti principi:

- a) dare adeguata pubblicità alla ricerca di personale;
- b) adottare meccanismi di valutazione oggettivi e trasparenti;
- c) rispettare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) determinare per ciascun candidato il livello delle conoscenze culturali e professionali richieste;
- e) individuare le potenzialità di crescita e di sviluppo professionale del candidato;
- f) verificare la reale consistenza della motivazione alla eventuale assunzione e più in particolare alla posizione "offerta";
- g) appurare il grado di adattabilità del candidato alla cultura aziendale;
- h) chiarire gli aspetti contrattuali e retributivi della posizione oggetto di ricerca di personale.

Art. 5 Metodologie

La procedura di ricerca e selezione del personale per le assunzioni a tempo determinato ed indeterminato diverse dalle forme previste ai successivi articoli 7 e 8, è articolata come segue:

- a) verifica del profilo professionale della figura da assumere e fattibilità organizzativa ed economica dell'assunzione;
- b) pubblicazione del bando di selezione del personale su un quotidiano locale e/o nazionale e sul sito web della società; la pubblicazione verrà effettuata almeno 30 giorni prima dello svolgimento della selezione.

Nel bando sono indicate:

- caratteristiche della assunzione (modalità di assunzione, profilo professionale e inquadramento contrattuale)
- requisiti professionali ed attitudinali richiesti per la partecipazione alla selezione nonché eventuali titoli o altri prerequisiti funzionali all'inserimento organizzativo della figura professionale selezionata
- modalità della selezione.

La selezione, su disposizione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, è effettuata da apposita commissione composta, di norma, da 3 membri esperti interni e/o esterni alla Società oppure tramite agenzia specializzata nell'ambito della ricerca e selezione delle risorse umane.

La selezione dei candidati avverrà mediante:

- a) analisi preliminare dei curricula pervenuti nei tempi indicati;
- b) per i soli candidati in possesso dei requisiti richiesti, individuati a seguito dell'analisi di cui al precedente punto a), colloquio di selezione e/o somministrazione di test psico-attitudinali e/o professionali diretti a verificare i requisiti professionali ed attitudinali dei candidati e le loro conoscenze e competenze tecnico-specialistiche in funzione della posizione da ricoprire.

L'esito della selezione verrà reso noto ai candidati mediante idonea comunicazione.

La lista degli idonei rimarrà in vigore per il tempo previsto nel bando di selezione e comunque per un massimo di tre anni, limitatamente alle necessità di reclutamento di personale, da parte della Società, che abbia caratteristiche professionali analoghe o, comunque, omogenee.

Art. 6 Assunzioni.

Le assunzioni previste dal Piano Occupazionale sono effettuate attingendo dalle graduatorie formate in esito alle procedure previste dal presente Regolamento, fatto salvo l'insindacabile diritto della società di interrompere le procedure per sopravvenuti impedimenti di natura giuridica, legislativa, economica e/o organizzativa.

In conformità a quanto previsto all'art. 5 comma 4 - quarter del D.Lgs 368/2001 godrà di diritto di precedenza e preferenza il lavoratore *"che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato"*

effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”.

Art. 7 – Trasferimenti e Mobilità in ingresso

Il reclutamento di personale dipendente può avvenire, previo espletamento di procedure valutative all’uopo promosse, tramite cessione a Spezia Risorse SpA di contratto di lavoro da parte di:

- a) Un ente della pubblica amministrazione tra quelli individuati all’art.1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 - secondo il principio di cessione del rapporto previsto dall’articolo 30 del medesimo decreto 165/2001- ovvero per mobilità.
- b) Una società partecipata dal Comune della Spezia che sia interessata da procedure di esubero/eccedenza di personale, in applicazione delle disposizioni dei commi 563 e ss. dell’art.1 della Legge 147/2013.

Il subentro di Spezia Risorse nel contratto di lavoro del dipendente, in analogia con quanto previsto dagli articoli 1406 e seguenti del Codice Civile, avviene tramite atti di gestione propri e con i poteri tipici del privato datore di lavoro.

Il subentro nel contratto di lavoro è applicato, con riserva di precedenza e preferenza, per la stabilizzazione di eventuali posizioni di comando/distacco/assegnazione provvisoria in essere presso Spezia Risorse.

In sede di stipula del contratto individuale e di collocamento del dipendente reclutato per effetto delle procedure di cui al presente articolo, Spezia Risorse inquadra contrattualmente il dipendente medesimo secondo le esigenze professionali richieste dall’organizzazione di Spezia Risorse e in aderenza alle declaratorie e ai livelli del CCNL applicato in azienda.

Il dipendente assunto per effetto delle procedure di cui al presente articolo conserva integralmente l’anzianità di servizio già maturata con il contratto ceduto, mantiene la posizione previdenziale presso la Gestione di appartenenza e acquisisce il trattamento previsto dal CCNL applicato in Spezia Risorse Spa.

Art. 8 – Inquadramenti in Area superiore

Nel limite delle esigenze professionali previste dall'organizzazione aziendale della Società, particolarmente per le figure di natura apicale presso Spezia Risorse Spa e nel rispetto di principi di equilibrio con le forme di reclutamento esterne previste dagli articoli precedenti, sono effettuabili procedure di inquadramento nell'Area superiore esclusivamente riservate al personale dipendente di Spezia Risorse Spa inquadrato nelle Aree immediatamente inferiori e già in possesso di titoli ed esperienza per l'Area e le mansioni oggetto del nuovo inquadramento.