

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Con determina dell'Organo Amministrativo del 11/11/2013, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 18 del Decreto Legge n°112 del 25 giugno 2008 convertito in Legge n°133 del 6 agosto 2008, AMSEFC SPA adotta il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

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.

Articolo 2 - Esclusioni

La presente procedura non è applicabile:

- a) Per le assunzioni a tempo indeterminato di dipendenti già assunti con il medesimo ruolo e con le medesime mansioni a tempo determinato (eccetto per le assunzioni di cui al successivo punto d)
- b) Per le assunzioni di personale dipendente già presente nell'organico di una società appartenente al Gruppo e/o partecipate direttamente dal Comune di Ferrara
- c) Per le assunzioni in occasione di acquisizioni di rami d'azienda, allorquando il/i lavoratore/i sia/no parte integrante del ramo d'azienda acquisito
- d) In caso di necessità ed urgenza, per le assunzioni a tempo determinato, che verranno regolate secondo la normativa vigente.

Articolo 3 – Limiti e pubblicità

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale proposto dal Direttore Generale Operativo e approvato dall'Organo Amministrativo della società.

Le eventuali offerte di lavoro saranno indicate mediante avviso affisso nella bacheca aziendale e comunque saranno pubblicate sul portale internet di AMSEFC SPA www.amsefc.it nella sezione dedicata "offerte di lavoro", costantemente aggiornata.

AMSEFC SPA si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come inserzioni su giornali locali e nazionali, in relazione alla tipologia di professionalità richiesta.

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

Articolo 4 – Obblighi procedurali

Le procedure di reclutamento garantiranno:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano 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 D.Lgs. 196/2003.

Articolo 5 – Assunzioni obbligatorie

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene attraverso l'adozione di idonee convenzioni con i Servizi per l'Impiego o per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base degli elenchi inviati dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 6 – Agenzie di lavoro esterne

Le procedure di reclutamento potranno essere affidate di volta in volta con determina dell'Organo Amministrativo della società ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento.

Resta inteso che nello svolgimento dell'attività di reclutamento tali soggetti dovranno rispettare il disposto dell'articolo 4 del presente regolamento.

Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esperire l'attività di reclutamento di personale saranno pubblicate nella sezione "offerte di lavoro" del portale di AMSEFC SPA www.amsefc.it.

AMSEFC SPA 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 dei posti.

Articolo 7 – Requisiti soggettivi

I requisiti soggettivi per poter accedere alla selezione saranno di volta in volta ben evidenziati nell'offerta di lavoro, fermi restando gli obblighi di cui al precedente articolo 4).

Articolo 8 – Contenuto offerta

L'offerta di impiego 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 od eventuali prove preselettive, scritte, orali 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;

- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Articolo 9 - Selezione e Valutazione

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

La selezione sarà volta ad accertare non 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. L'esame comparativo dei candidati sarà condotto con criteri di valutazione omogenei e porterà alla formazione di un giudizio imparziale.

La modalità di espletamento di eventuali prove, 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.

Il curriculum professionale illustrato dal candidato sarà valutato complessivamente tenendo conto della formazione e delle attività, culturali e professionali, ritenute significative, per analogia o connessione, per evidenziare il livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

Articolo 10 - Esiti

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione "offerte di lavoro" del sito internet www.amsefc.it

È in facoltà di AMSEFC SPA definire una graduatoria dei candidati valutati idonei, la cui durata sarà definita nel bando di selezione, cui fare riferimento in caso di rinuncia alla copertura della posizione offerta da parte dei soggetti risultati vincitori, e comunque per eventuali assunzioni che si rendessero successivamente necessarie per uguali professionalità.

Articolo 11 - Assunzione

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

L'assunzione del personale selezionato è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale di categoria.

Articolo 12 – Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'assunzione della relativa determina dell'Organo Amministrativo di AMSEFC SPA.