

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DI PERSONALE

Approvato con delibera del C.d.A. nr.19/2018 del 02/08/2018

Criteri e modalità per il reclutamento del personale.

1. Principi generali.

Il presente Regolamento disciplina le procedure di reclutamento del personale dipendente adottate da Società Vicentina Trasporti srl (di seguito SVT srl o società), nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia, D.Lgs. 175/16 e dell'art. 35, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 nr. 165, con particolare riferimento ai principi di:

- Adeguata pubblicità della selezione;
- Modalità di svolgimento che garantiscano trasparenza, imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- Rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia e della contrattazione collettiva di categoria.

L'avvio della procedura di reclutamento non costituisce impegno all'assunzione per SVT.

2. Ambito di applicazione.

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato per la costituzione di rapporti di lavoro con SVT srl.

Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

- assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa che disciplina il diritto al lavoro dei disabili di cui alla L. 68/1999;
- reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni;
- contratti di somministrazione di lavoro.

3. Pubblicazione dell'avviso di selezione.

La procedura di reclutamento ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet della Società www.svt.si.it nella sezione amministrazione trasparente e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima, per un termine non inferiore a 15 (quindici) giorni, solari ininterrotti e consecutivi, a decorrere dalla data di pubblicazione dell'avviso stesso, salvo comprovate ragioni di urgenza per cui il termine potrà motivatamente essere ridotto fino a 8 (otto) giorni solari ininterrotti e consecutivi dal termine di cui sopra.

In caso di complessità del reperimento sul mercato della professionalità ricercata, l'avviso di selezione verrà pubblicato per estratto su almeno uno dei quotidiani locali e divulgato tramite i portali on-line delle principali Agenzie di Selezione del Personale, specializzate nel territorio (Web recruiting).

L'avviso di selezione deve indicare la posizione da ricoprire, i requisiti essenziali richiesti in taluni casi anche i cd. criteri preferenziali nonché la figura del "candidato ideale" - la tipologia del rapporto di lavoro (subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o part-time).

Nell'avviso sono indicati i termini e le modalità di presentazione delle domande.

4. Modalità di svolgimento delle selezioni.

La selezione è volta all'accertamento della professionalità richiesta e potrà aver luogo mediante test psico-attitudinali, prove scritte, pratiche e orali, colloqui tecnici individuali o di gruppo, al fine di accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente la Società garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.

All'esame delle domande provvede una Commissione di valutazione, composta da almeno tre membri dotati di comprovata professionalità di volta in volta designati tra i dipendenti o soggetti esterni. Nel caso di componenti interni la Commissione di Valutazione è composta dal Direttore della società o da uno/due suoi delegati, dal responsabile diretto della figura in fase di selezione e dal responsabile risorse umane o da un suo delegato.

La Commissione è nominata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Della Commissione non possono fare parte i componenti del Consiglio di Amministrazione né coloro che ricoprono, o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione altresì i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto così come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti. Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo ad un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato con atto del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La Commissione verifica preliminarmente il possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione da parte dei candidati, prendendo visione della documentazione presentata dagli stessi, nonché all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui.

Lo screening dei curricula pervenuti deve essere effettuato sulla base dei requisiti e dei criteri oggettivi e trasparenti di selezione stabiliti nell'avviso di selezione, tenuto conto della posizione organizzativa che il candidato è chiamato a ricoprire.

I giudizi della Commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale.

La Commissione di valutazione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Società.

E' ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione anche avvalendosi di aziende di consulenza esterne.

5. Iter di reperimento del personale.

A fronte di esigenze di organico si procede prioritariamente a verificare se la copertura può essere assicurata con professionalità acquisibili dall'interno, privilegiando il personale con conoscenze e competenze affini a quelle richieste dalle posizioni da ricoprire.

Qualora non sia possibile coprire il ruolo con personale interno si procede con la selezione esterna.

L'avvio dell'iter di reperimento del personale all'esterno è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

6. Requisiti per la partecipazione alle procedure di reclutamento.

Alla scadenza del termine stabilito dall'avviso pubblico per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni il candidato deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- conoscenza della lingua italiana;
- godimento dei diritti civili e politici;
- valido permesso di soggiorno per gli stranieri extra-comunitari;
- 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;
- idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
- non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici. Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono in stato di interdizione o destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione. Tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;
- possesso di tutti i requisiti indicati nell'avviso di selezione.

7. Presentazione e ricevimento delle domande.

La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione.

La domanda di partecipazione a selezioni avviate con avviso pubblico dovrà contenere:

- il cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- la data e il luogo di nascita;
- il codice fiscale;
- la cittadinanza;
- il Comune di residenza e l'indirizzo, eventuale domicilio e indirizzo;
- il titolo di studio richiesto e il punteggio ottenuto;
- i requisiti specifici richiesti dall'avviso di selezione;
- l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione con l'indicazione dell'eventuale recapito telefonico e dell'eventuale indirizzo di posta elettronica.

8. Esiti della selezione.

Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Società SVT srl, nella sezione "Amministrazione Trasparente", per un periodo di almeno 60 giorni dalla pubblicazione stessa.

È facoltà della Società 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 del soggetto selezionato

Le graduatorie risultanti dalle procedure di selezione e soggetti alla pubblicazione ai sensi del presente Regolamento riporteranno il nome e cognome del candidato.

L'inserimento di un candidato nella graduatoria definita sulla base delle procedure di selezione, non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

9. Ricorso a società esterne di selezione.

Le procedure di selezione possono essere affidate a società esterne specializzate nell'attività di selezione.

In relazione alla tipologia, alla professionalità richiesta, dei tempi di inserimento previsti la Società potrà adottare, per una o più fasi del processo selettivo, il supporto di società esterne specializzate nelle attività di reclutamento e selezione. L'attività delle società specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

SVT srl si riserva la facoltà di indicare alle società specializzate, quale esperto, un proprio dipendente per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati e/o può riservarsi la valutazione finale dei soggetti selezionati dalle società specializzate stesse.

10. Assunzione.

L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del ccnl adottato dalla Società.

Il contratto a tempo determinato, potrà essere prorogato secondo i termini di legge. La durata del contratto a tempo determinato viene indicata nell'avviso di selezione nel rispetto della vigente normativa in materia.

I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce causa di improcedibilità all'assunzione. Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfiribilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

11. Trattamento dei dati.

I dati e le informazioni che SVT srl riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal Nuovo Regolamento Europeo in tema di protezione dei dati.

(reg. U.E. 679/216 General Data Protection Regulation – GDPR).

12. Norme finali e di rinvio.

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

13. Adozione e pubblicità Regolamento.

Il presente Regolamento, annulla e sostituisce i precedenti aventi medesimo oggetto.

Il Regolamento così come ogni modifica/aggiornamento dello stesso, è approvato dal Consiglio di Amministrazione di SVT srl, ed è pubblicato sul sito internet della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente".