

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE E INSERIMENTO DI PERSONALE

OGGETTO

Il presente Regolamento individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui SDAG si uniformerà per la ricerca, la selezione e l'inserimento di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del D.L. 25-06-2008 n. 112 e alle leggi vigenti in materia.

ARTICOLO 1

NORME GENERALI

Il presente regolamento stabilisce i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi i tirocini, non curricolari, per favorire l'ingresso e/o il reinserimento nel mondo del lavoro.

Le procedure di selezione saranno improntate a trasparenza e pubblicità e garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno uniformate a criteri di imparzialità, oggettività e non discriminazione.

ARTICOLO 2

REGOLE GENERALI DI CONDOTTA PER LE PROCEDURE DI RICERCA DEL PERSONALE

La società verifica periodicamente, di norma annualmente, i propri fabbisogni occupazionali e li condivide con l'ente controllante.

Le eventuali assunzioni e i rapporti di collaborazione saranno così definiti sulla base di una preventiva e periodica rilevazione del proprio fabbisogno del personale necessario ad assicurare il pieno funzionamento aziendale.

Tutte le ricerche di personale, ad eccezione di quelle con qualifica dirigenziale, saranno rese note al mercato del lavoro in maniera trasparente attraverso la pubblicizzazione delle stesse sia tramite il sito aziendale che con il ricorso ad altri strumenti ritenuti più idonei; la pubblicizzazione delle posizioni di lavoro da ricercare ha ad oggetto non solo il profilo professionale, ma anche le modalità previste per il processo di reclutamento.

È ammesso il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferibile all'ordinaria attività, nei limiti previsti dalle leggi e dai Contratti Collettivi nazionali di lavoro.

ART. 3

MODALITÀ GENERALI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

La selezione e la valutazione del personale sono effettuate perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi per le specifiche esigenze aziendali.

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

Per l'inserimento di personale dipendente la società può fare ricorso a tutte le fattispecie contrattuali ammesse dalla legge, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi di categoria applicabili e dall'eventuale contrattazione aziendale.

Per ciascuna selezione di personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.

ART. 4**INDIZIONE DELLA SELEZIONE**

La decisione di indire la selezione è adottata:

- per le assunzioni a tempo indeterminato dal Consiglio di Amministrazione della Società ovvero dall'Amministratore unico;
- per le assunzioni a tempo determinato, per i contratti di collaborazione e per le selezioni relative a progetti di tirocinio dal Presidente della Società ovvero dall'Amministratore unico.

La società si riserva il diritto di trasformare il rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato alla scadenza del termine apposto al contratto di lavoro e di utilizzare, per mansioni corrispondenti a quelle della selezione già effettuata, le graduatorie formate a seguito dello svolgimento di selezioni per ulteriori assunzioni sempre a tempo determinato.

ART. 5**PUBBLICITÀ**

Il reclutamento del personale è sempre relativo al solo numero di posizioni che si definiscono "disponibili" nel rispetto del piano di sviluppo aziendale e pubblicate sul sito internet www.sdag.it nella sezione "Trasparenza – Bandi di concorso".

La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità alla procedura attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità della ricerca.

Per quanto concerne i progetti di tirocinio atti a favorire l'ingresso/reinserimento nel mondo del lavoro, le procedure di candidatura e selezione potranno svolgersi in collaborazione con i soggetti promotori della progettazione/attivazione dei tirocini individuati dalla normativa vigente e in tal caso, ove ammesso dalle normative, SDAG curerà di inserire un proprio rappresentante nella commissione di valutazione.

ART. 6**PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

Le procedure di reclutamento garantiranno senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità, ai sensi della legge n. 125/1991, tra uomini e donne e della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR – Regolamento U.E. 679/2016.

ART. 7**CATEGORIE PROTETTE**

I lavoratori appartenenti alle "categorie protette", ai sensi della L. 68/1999, saranno assunti per chiamata numerica tra gli iscritti nelle specifiche liste dei servizi per il collocamento mirato previa verifica della compatibilità con le mansioni da svolgere. La selezione avverrà, prioritariamente, in base alla posizione nella graduatoria del competente servizio al lavoro.

ART. 8**REQUISITI ESSENZIALI**

Potranno accedere alle selezioni promosse da SDAG i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali alla data di avvio della procedura di selezione:

- a) assenza di condanne penali e della pendenza di procedimenti penali che, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, ostino all'instaurazione del rapporto di impiego con le pubbliche amministrazioni;
- b) aver compiuto l'età di 18 anni;

- c) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento;
- d) non essere decaduto da un impiego presso una pubblica amministrazione per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- e) non ricadere nella condizione ostativa di cui all'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- f) essere in possesso di specifico titolo di studio e/o eventuali altri requisiti (es. possesso patenti e/o abilitazioni) richiesti per l'accesso allo specifico profilo professionale.

ART. 9**OFFERTA DI IMPIEGO**

L'offerta di impiego potrà contenere:

- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) 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;
- c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- f) 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, e con la possibilità di formare una graduatoria finale valida per il tempo indicato nel bando e a cui attingere per esigenze future;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- h) ogni altra informazione ritenuta utile per il corretto svolgimento della procedura.

ART. 10**METODO DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI SELEZIONE.**

La domanda di ammissione deve essere presentata mediante una delle seguenti modalità:

- a) a mano in busta chiusa, direttamente all'ufficio Protocollo, Autoporto di Gorizia. Sulla busta dovrà essere riportata la dicitura "Domanda di selezione n. */*****" e nome e cognome del candidato;
- b) tramite servizio postale a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. Sulla busta dovrà essere riportata la dicitura "Domanda di selezione n. */*****" e nome e cognome del candidato;
- c) tramite posta elettronica certificata (PEC), al seguente indirizzo: sdag@postecert.it specificando nell'oggetto "Domanda di selezione n.*/*****" unitamente alla scansione di un valido documento di riconoscimento, o con gli allegati firmati digitalmente.

La domanda di ammissione per ritenersi valida dovrà essere presentata entro i termini indicati nella procedura.

A tutte le domande di ammissione verrà assegnato un numero di protocollo e riportata l'ora di arrivo della busta, se non identificata tramite ricevuta pec; le domande saranno poi consegnate all'ufficio competente, che terrà tutta la documentazione presso apposito armadio.

Relativamente alle domande pervenute tramite posta certificata, all'ufficio protocollo verrà consegnata la sola mail di accompagnamento con l'allegata ricevuta (da dove si possa evidenziare il nome e cognome del candidato, data ed ora di arrivo, oggetto). Il contenuto verrà invece salvato in apposita cartella riservata da parte dell'ufficio competente.

ART. 11**PROCEDURA DI VALUTAZIONE E SELEZIONE DEI CANDIDATI**

La procedura di valutazione e selezione dei candidati verrà esperita dalla commissione esaminatrice nominata dall'Amministratore Unico tenuto conto delle indicazioni definite in sede di pubblicazione del bando di selezione dall'Amministratore e potrà anche essere affidata ad

agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti. La società potrà altresì avvalersi di esperti e/o società esterne anche per singole e specifiche fasi della procedura di reclutamento.

La società si riserva la facoltà di nominare quali membri della commissione esaminatrice, in qualità di esperti, soggetti esterni o personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione. La commissione esaminatrice, prima dell'apertura delle buste dei partecipanti alla selezione, definirà i criteri ed i punteggi di valutazione nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza.

ART. 12

CURRICULUM PROFESSIONALE

Il curriculum sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività 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. Non saranno considerate utili informazioni e dati forniti dai candidati non pertinenti con i contenuti dell'offerta di lavoro.

ART. 13

ESITI DELLA SELEZIONE

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione "Trasparenza - Bandi di concorso".

È 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.

ART. 14

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

L'assunzione in servizio avviene previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, a tempo pieno o parziale, definito secondo la forma contrattuale indicata nella procedura di selezione.

E' sempre richiesto, tranne dove diversamente ammesso e specificato, lo svolgimento di un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale di riferimento.

Per quanto riguarda le assunzioni di personale straniero si deve far riferimento alla Parte Speciale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, sezione 08 nel rispetto dell'art. 25-duodecies dello stesso decreto e dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

ART. 15

ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet della società all'indirizzo www.sdag.it.