

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del n.115 del 27.10.2011 nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, economicità e celerità di esperimento , in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 18 del Decreto Legge n°112 del 25 giugno 2008 convertito in Legge n°113 del 6 agosto 2008, ratificate dall'art.4 del Decreto Legge n°138 del 13 agosto 2011 convertito in Legge n° 148 del 16 settembre 2011, Aset SpA 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 –Finalità del regolamento

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, anche appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato.

Articolo 2 – Modalità di reclutamento

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto della dotazione organica allegata al piano industriale annuale redatto dal Consiglio di Amministrazione e autorizzato dall'Assemblea dei soci e alle sostituzioni e/o integrazioni della medesima che si renderanno necessarie nel corso dell'anno .

Le eventuali offerte di lavoro saranno indicate mediante avviso pubblico affisso nelle bacheche aziendali e comunque saranno pubblicate sul portale internet aziendale www.asetservizi.it nella sezione dedicata “offerte di lavoro”, costantemente aggiornata.

L'Azienda si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come annunci delle agenzie di lavoro, inserzioni su giornali locali e nazionali, etc... .

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

Esclusivamente in relazione alle qualifiche di cui ai livelli 1-2-3 dei CCNL applicati l'Azienda si riserva la facoltà di proceder all'assunzione mediante richiesta numerica di avviamento presso gli uffici provinciali del lavoro .

Articolo 3 – Regole e principi di selezione

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;
- 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 e dirigenti 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.

L'azienda si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, personale dipendente dell'azienda con pregnante ruolo organizzativo, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione. Di norma fa parte della commissione di selezione il dirigente amministrativo o un suo delegato.

Articolo 4 - Procedure adottate per la selezione

Le procedure di reclutamento potranno essere affidate di volta in volta con delibera del Consiglio di

Amministrazione di Aset SpA ad agenzie di lavoro esterne, in possesso di autorizzazione e pertanto iscritte all'Albo costituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, specializzate nell'attività di reclutamento e selezionate mediante procedura concorrenziale.

Di preferenza l'utilizzo di società o agenzie di lavoro viene limitato alla preselezione dei candidati, anche con l'utilizzo di sistemi automatizzati, nelle procedure con elevato numero di partecipanti.

Resta inteso che nello svolgimento dell'attività di reclutamento le Agenzie dovranno rispettare il disposto dell'articolo 3 del presente regolamento.

L'agenzia o le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esperire l'attività di reclutamento di personale saranno individuate e pubblicate nella sezione "offerte di lavoro" del portale aziendale www.asetservizi.it.

Articolo 5 – Requisiti per l'assunzione

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 - Specifiche degli avvisi pubblici

Gli avvisi di selezione devono contenere:

- il profilo professionale oggetto della ricerca;
- il numero delle posizioni da ricoprire;
- i requisiti di ammissione (titolo di studio, età, esperienze professionali ecc.);
- eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- le modalità di espletamento della selezione;
- il C.C.N.L. applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il termine di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione che le domande potranno essere recapitate presso la sede legale della Società con consegna a mano, tramite corriere o servizio postale o inviate tramite posta elettronica certificata.

Articolo 7 - Compiti della Commissione di selezione

Le metodologie, le tecniche di valutazione e la definizione degli indici di riscontro dei punteggi per ogni prova di selezione dovranno essere definite dalla Commissione di selezione.

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.

Articolo 8 – Modalità di espletamento delle prove

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati 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.

Le Commissioni esprimono la valutazione dei curricula, dei colloqui e delle prove pratiche mediante l'assegnazione di un voto; la valutazione complessiva delle singole fasi viene espressa sulla base della media o della sommatoria dei voti assegnati.

Articolo 9 - Pubblicazione dell'esito della selezione

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione

“OFFERTE DI LAVORO” del sito internet www.asetservizi.it

Al termine delle operazioni concorsuale al Commissione di selezione forma la graduatoria di merito che viene successivamente approvata con atto deliberativo del Consiglio di amministrazione. Della stessa viene data notizia sul web aziendale e resta valida per un periodo di tempo non superiore a 36 mesi.

Articolo 10 – Assunzioni con contratto di lavoro somministrato

Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, derivanti da situazioni stagionali , da scadenze periodiche, da assenze obbligatorie od occasionali, nonché per la realizzazione di progetti specifici temporalmente limitati, l'azienda si potrà avvalere di forme contrattuali flessibili di lavoro subordinato tra cui la somministrazione di lavoro , ai sensi della Legge 196/1997 , oggi normata dalla Legge 276/200, art.20 e ss.

La somministrazione si applica secondo la disciplina contrattuale ed è esclusa per la copertura di funzioni di tipo direttivo o dirigenziale.

Articolo 11 – Categorie protette

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

Articolo 12 Forme contrattuali

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.

E' comunque fatto divieto di trasformare il rapporto di lavoro determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato indipendentemente dalle disposizioni contenute nei CCNL applicati

Articolo 14 – Entrata in vigore

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

Il Presidente Aset Spa

dott.Giovanni Mattioli