



REGOLAMENTO DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Revisione Marzo 2022

Sommario

Art.1 - Principi generali	3
Art. 2 - Individuazione del fabbisogno	3
Art. 3 - Modalità di selezione	3
Art. 4 - Pubblicazione dell'avviso di selezione	4
Art. 5 - Commissione di valutazione	4
Art. 6 - Requisiti dei candidati	5
Art. 7 - Procedure di valutazione per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato	5
Art. 7.1 - Figure dirigenziali	6
Art. 8 – Procedura per l'assunzione e sottoscrizione del contratto di lavoro individuale	6
Art. 9 - Progressione interna del personale	7
Art. 9.1 - Progressione verticale	7
Art. 9.2 - Pubblicità selezione interna per la progressione verticale	7
Art. 9.3 - Procedura di valutazione per la progressione verticale	7
Art. 10 - Progressioni economiche orizzontali	8
Art. 11 - Trattamento dei dati personali	8
Art. 12 - Adozione e pubblicità Regolamento	9

REGOLAMENTO DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Il presente Regolamento disciplina le procedure comparative, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 175/16 (Testo unico delle società partecipate) per la selezione del personale, ovvero di tutti i lavoratori che Uniontrasporti scarl intende assumere, da inquadrare in un rapporto di lavoro dipendente, anche con qualifica dirigenziale, in ottemperanza ai principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e pari opportunità.

Art.1 - Principi generali

Uniontrasporti gestisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. 165 del 30/03/2001, così come richiamato dall'art. 19 comma 2 del D. Lgs. 175/2016, ovvero le società a controllo pubblico devono stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità di reclutamento del personale.

Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

TRASPARENZA: possibilità per chi intende candidarsi all'assunzione di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed agli esiti finali.

PUBBLICITA': possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili in Uniontrasporti mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità.

IMPARZIALITA': utilizzo, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati, oggettivi ed idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Il presente Regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi.

Art. 2 - Individuazione del fabbisogno

La rilevazione del fabbisogno viene fatta dal Direttore in coerenza con le linee strategiche della società e con il relativo programma economico previsionale tenendo conto del principio del contenimento dei costi del personale.

L'assunzione di personale, sia di livello dirigenziale che per le figure di livello impiegatizio, è determinata dal Consiglio di Amministrazione, qualora riscontri carenze di personale rispetto alle attività aziendali, che ne stabilisce la qualifica e il livello di inquadramento.

Relativamente alla retribuzione, si applica il Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) delle aziende del commercio, del terziario e dei servizi (Confcommercio).

E' rimessa al Direttore la tempistica delle assunzioni stabilendo anche in maniera graduale la data di inserimento delle nuove risorse.

Art. 3 - Modalità di selezione

Per ciascun profilo professionale ricercato viene predisposto un apposito Avviso pubblicato sul sito aziendale e sulle pagine social, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

- a) Tipologia contrattuale, natura del contratto e descrizione della posizione lavorativa aperta

- b) Inquadramento offerto
- c) Sede di lavoro
- d) Requisiti di partecipazione (titolo di studio, esperienza pregressa nel settore e/o nel ruolo richiesto, conoscenze specialistiche, conoscenze informatiche, conoscenza di una o più lingue straniere, ecc.)
- e) Termini e modalità di invio della candidatura, anche on-line
- f) Informativa per il trattamento dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE 679/2016
- g) Indicazione che l'offerta di lavoro si intende estesa ad entrambi i sessi (l.903/77)
- h) Criteri di attribuzione del punteggio di valutazione dei singoli curriculum e delle eventuali prove tecniche di cui al successivo art. 7.

Non possono partecipare alla selezione il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri del CdA, del Direttore e dei dirigenti della società, nonché coloro che hanno rapporti di convivenza e affiliazione con gli stessi.

Art. 4 - Pubblicazione dell'avviso di selezione

In ottemperanza al principio di pubblicità, l'avviso di cui al precedente articolo, viene pubblicato sul sito web di Uniontrasporti e sulle pagine social aziendali (Linkedin e Facebook) per un periodo minimo di 15 giorni. La diffusione della notizia di avvio della selezione deve essere supportata da un'adeguata pubblicità attraverso gli strumenti ritenuti più opportuni.

La pubblicazione dell'avviso di selezione, nonché la successiva selezione dei candidati e le comunicazioni agli stessi, non comportano in alcun modo un obbligo di assunzione da parte di Uniontrasporti, riservandosi la stessa in ogni momento la possibilità di interrompere la selezione ovvero rivedere le proprie esigenze in termini di numeri e posizioni da assumere, senza che i candidati possano vantare alcun diritto.

Art. 5 - Commissione di valutazione

Il Consiglio di Amministrazione provvede o delega il Direttore, per ogni singola selezione di personale impiegatizio e quadro, alla nomina di una commissione valutatrice composta da 3 a 5 membri di comprovata esperienza nelle materie attinenti alla posizione lavorativa oggetto di selezione o in materia di selezione del personale, di cui uno con funzione di presidente.

Non possono far parte della commissione valutatrice i componenti del consiglio di amministrazione, i soggetti che ricoprono cariche politiche, rappresentanti sindacali o designati da organizzazioni sindacali o da associazioni professionali.

Della commissione valutatrice faranno in ogni caso parte il Dirigente e il responsabile dell'area ove la risorsa dovrà trovare collocazione.

Il Direttore provvede tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti della commissione valutatrice in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla selezione di parenti e/o affini entro il 4° grado.

Nel caso di assunzione di personale con qualifica dirigenziale la nomina della commissione è di competenza dell'organo amministrativo. Della commissione farà parte il Presidente di Uniontrasporti.

Ogni componente della Commissione esprime una valutazione dei curricula e dei colloqui selettivi mediante l'assegnazione di un voto numerico.

Art. 6 - Requisiti dei candidati

Uniontrasporti si impegna a garantire il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, ai sensi della L. n. 903/77, L. 125/91 nonché del d. lgs. n. 198/2006, e a persone di tutte le età e tutte le nazionalità ai sensi dei decreti legislativi 215/03 e 216/03. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- Godere dei diritti civili e politici;
- Inesistenza di condanne penali definitive (passate in giudicato);
- Assenza di casi di destituzione, dispensa ovvero decadenza o licenziamento dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione;
- Assenza di cause di incompatibilità ex d. lgs. 39/2013;
- Età non inferiore a 18 anni;
- Idoneità fisica a svolgere le mansioni affidate;
- 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.

Art. 7 - Procedure di valutazione per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato

La domanda di ammissione alla selezione, comprensiva del curriculum, deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione di cui all'art. 3 del presente regolamento.

A ogni singolo curriculum e ad ogni colloquio selettivo la commissione valutatrice attribuisce un punteggio da 1 a 10. Al termine della fase di valutazione dei curriculum, in funzione dei punteggi ottenuti, la commissione valutatrice stila una graduatoria provvisoria. La graduatoria è specifica per ciascun profilo professionale ricercato e per ciascuna tipologia contrattuale offerta.

I candidati, sulla base della graduatoria provvisoria risultante dai punteggi ottenuti nella valutazione dei curriculum, vengono convocati per svolgere il colloquio selettivo al fine di una valutazione attitudinale/motivazionale e di una verifica delle competenze tecniche.

I colloqui selettivi vertono su tematiche relative agli ambiti e agli strumenti tecnici di riferimento per la posizione da ricoprire. Al termine della valutazione viene stilata una graduatoria specifica per ciascun profilo professionale ricercato e per ciascuna tipologia contrattuale offerta.

Gli esiti finali della fase di valutazione vengono riportati nell'area pubblica del sito web di Uniontrasporti. La pubblicazione ha valore, a tutti gli effetti di legge, quale comunicazione ufficiale.

Eventuali ritardi nelle date di assunzione previste non comportano alcun diritto in capo ai candidati selezionati, salvo la loro facoltà di comunicare la rinuncia alla candidatura. Analogamente, laddove la procedura di selezione risulti improcedibile, illegittima o comunque venga annullata, anche per cause di forza maggiore, i candidati saranno tempestivamente informati. L'inserimento di un candidato nelle graduatorie definite sulla base delle procedure di selezione stabilite nel presente Regolamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

Il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, commisurato al periodo necessario per l'espletamento della prestazione richiesta. Per i contratti a tempo determinato si rinvia a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.. Il contratto di lavoro individuale assume la forma e i contenuti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova della durata prevista dal contratto collettivo nazionale di categoria. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle due parti, esso si intende confermato con decorrenza dal giorno dell'assunzione.

I rapporti a tempo determinato potranno essere prorogati nei limiti di legge ovvero nei limiti derivanti dalla contrattazione collettiva e potranno essere altresì convertiti in rapporti a tempo indeterminato laddove ciò sia espressamente previsto nell'avviso di selezione.

Art. 7.1 - Figure dirigenziali

In caso di ricerca di una figura dirigenziale, data la natura fiduciaria dell'incarico, i criteri per la sua individuazione sono fissati dall'organo amministrativo nel rispetto delle procedure di cui ai precedenti articoli. La procedura di selezione delle figure dirigenziali è svolta per titoli e colloquio attitudinale.

La commissione, ovvero la società di valutazione individuata, consegna al termine di quanto previsto nell'avviso di selezione, la graduatoria dei candidati con le motivazioni ed i profili di ciascun candidato selezionato. Sarà poi l'organo amministrativo ad individuare la persona ritenuta più idonea.

Per le figure dirigenziali, stante il carattere fiduciario e il rispetto del principio di trasparenza e pubblicità di cui all'art. 1, sono valide le selezioni anche in presenza di un unico candidato.

La graduatoria, con i nominativi dei vincitori e degli idonei, viene pubblicata nell'apposita sezione del sito web di Uniontrasporti. La pubblicazione ha valore, a tutti gli effetti di legge, quale comunicazione ufficiale ai candidati.

I candidati risultanti vincitori saranno invitati a stipulare il contratto individuale di lavoro nei termini ed alle condizioni previste dall'avviso e fino a copertura del fabbisogno.

I candidati idonei, ovvero coloro che abbiano conseguito un punteggio pari o maggiore al punteggio minimo per l'idoneità alla valutazione complessiva ma non sono risultati vincitori, potranno soddisfare successivi eventuali fabbisogni in tutto omologhi a quelli espressi nell'avviso di cui risultano idonei, senza dover sostenere un nuovo iter di reclutamento e selezione.

Le graduatorie degli idonei rimangono efficaci per un termine di due anni dalla data di pubblicazione. Trascorsi i due anni occorre esperire una nuova procedura.

Per i contratti a tempo determinato si rinvia a quanto previsto dal D.lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 8 – Procedura per l'assunzione e sottoscrizione del contratto di lavoro individuale

Il Direttore informa il Consiglio di Amministrazione degli esiti della procedura e i nominativi dei candidati risultati vincitori, nell'ordine risultante dalla graduatoria.

Il Direttore, salvo parere contrario del Consiglio di Amministrazione, su delega del Consiglio, avvia la procedura di assunzione.

I candidati vincitori, a partire dai punteggi più elevati, saranno invitati a presentarsi presso la sede operativa della Società per la stipula dello specifico contratto.

Art. 9 - Progressione interna del personale

In relazione al percorso di crescita della società, al fine di assicurare risorse di valore per lo sviluppo e la sostenibilità della strategia aziendale possono essere disposte le progressioni di carriera per una migliore utilizzazione delle competenze professionali del personale a fronte di un aumento di responsabilità evidente e continuativo nel tempo, ovvero per attribuzione di incarichi maggiori.

Art. 9.1 - Progressione verticale

Per ciascun dipendente è prevista la possibilità di una progressione verticale di carriera che consiste in un passaggio da un livello di inquadramento contrattuale ad uno superiore. Questo tipo di progressione è determinato dall'esigenza di coprire determinati ruoli professionali in seguito a mutamenti organizzativi e ad altre comprovate esigenze aziendali.

La progressione verticale avviene nell'ambito della programmazione annuale dei fabbisogni e tenendo conto delle disponibilità finanziarie, della necessità di reperire specifiche professionalità e della congruenza qualitativa e quantitativa dell'organico esistente.

Le progressioni di carriera di personale interno sono possibili in presenza di determinate competenze, conoscenze ed esperienze professionali e di persone motivate ad esprimerle, nel limite delle disponibilità complessive dei posti vacanti e che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.

Alla progressione verticale si applicano i principi generali di pubblicità interna, trasparenza ed imparzialità e pertanto si realizza sempre attraverso meccanismi selettivi diretti ad accertare le professionalità necessarie; a tale scopo i contenuti delle selezioni ed i requisiti professionali e culturali richiesti per la candidatura devono essere coerenti con i requisiti professionali indicati nelle declaratorie dei vari livelli e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa contrattuale.

Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti di Uniontrasporti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti al livello immediatamente inferiore a quello correlato al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di 36 mesi.

Il Presidente sottopone al Consiglio di Amministrazione una proposta dove si evidenziano i profili di ruolo vacanti, con descrizione dei requisiti professionali, di esperienza e di studio richiesti, nonché i relativi livelli contrattuali e retributivi. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata la proposta, può avviare con apposita delibera una procedura di selezione interna.

Il presente articolo non trova applicazione per l'accesso alla qualifica dirigenziale.

Art. 9.2 - Pubblicità selezione interna per la progressione verticale

I meccanismi di pubblicità della selezione interna prevedono la trasmissione di una comunicazione ai dipendenti in possesso dei requisiti, a mezzo di posta elettronica aziendale, nonché della pubblicizzazione della medesima sul sito internet della Società con specifica che si tratta di una procedura riservata al personale interno.

Art. 9.3 - Procedura di valutazione per la progressione verticale

In riferimento al Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, la procedura, di tipo comparativo, per le progressioni verticali e per l'accertamento dell'idoneità del candidato, terrà conto dei seguenti parametri:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

La valutazione dei candidati verrà effettuata da una commissione esaminatrice composta dal Direttore, da un dirigente di una società in house del sistema camerale o di un ente socio e da un terzo componente.

Art. 10 - Progressioni economiche orizzontali

Il personale in servizio a tempo indeterminato che ricopre da almeno 2 anni la stessa posizione con lo stesso livello retributivo può accedere alla procedura per la progressione economica orizzontale all'interno del livello di appartenenza. Le progressioni economiche consistono nell'attribuzione di un incremento retributivo lordo ad personam fino ad un massimo del 15% del livello retributivo lordo di appartenenza. Gli aumenti sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione all'esito di un procedimento valutativo dell'ultimo biennio effettuato dalla Direzione.

L'attribuzione delle progressioni economiche si fonda sui seguenti parametri rilevati nel periodo di riferimento: a) grado di raggiungimento, in termini qualitativi e quantitativi, degli obiettivi individuali e di gruppo (max 40 punti); b) comportamenti organizzativi dimostrati (capacità relazionali, di programmazione e di organizzazione, impegno profuso, autonomia, problem solving) (max 30 punti); c) esperienza acquisita, sviluppo e arricchimento delle competenze professionali (max 30 punti).

All'esito delle valutazioni effettuate, sulla base dei parametri indicati, viene redatta una graduatoria dei dipendenti interessati alla progressione economica, con relativa assegnazione di punteggi. L'entità della progressione economica è definita sulla base del punteggio acquisito.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nell'ipotesi in cui vi siano risorse economiche disponibili e che la Direzione abbia assegnato al candidato una valutazione pari almeno a 60/100 sulla base dei criteri definiti in precedenza.

La procedura non trova applicazione per gli inquadramenti dirigenziali di competenza esclusiva del consiglio di amministrazione, il quale delibera al riguardo sulla base di valutazioni di natura strategica, economica e finanziaria.

Art. 11 - Trattamento dei dati personali

I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE n. 679/2016.

L'esercizio dei propri diritti può essere richiesto dall'interessato in qualunque momento inviando apposita richiesta ai seguenti contatti:

uniontrasportiscarl@legalmail.it

Responsabile per la protezione dei dati di Uniontrasporti: dpo@uniontrasporti.it

Art. 12 - Adozione e pubblicità Regolamento

Il presente Regolamento, così come ogni aggiornamento dello stesso, è approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il Regolamento è pubblicato sul sito internet della Società (www.uniontrasporti.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Personale".

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione.