

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

L'Amministratore Unico
Geom. F. Pazzaglini



Montecatini terme lì: 05 MAGGIO 2015

Sommario

ART. 1 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
ART. 2 - OGGETTO	3
ART. 3 -INDIVIDUAZIONE E VERIFICA DELLE COMPETENZE NECESSARIE	3
ART. 4 - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO	3
ART. 5 - BANDI AVVISI DI SELEZIONE	4
ART. 6 - DOMANDA E DOCUMENTI PER L’AMMISSIONE ALLA SELEZIONE	4
ART. 7 - REQUISITI PER L’ACCESSO	5
ART. 8 - COMMISSIONE GIUDICATRICE	5
ART. 9 – SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE	5
ART. 10 - GRADUATORIA	6
ART. 11 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE	6
ART. 12 - ENTRATA IN VIGORE.....	6

ART. 1 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le disposizioni del presente Regolamento si attuano in conformità alle normative di cui all'art. 18 comma 2 del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112 convertito nella Legge 6 agosto 2008 n. 133 recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" tenuto conto dell'attività svolta dalla Montecatini Parcheggi & Servizi S.p.a. come definita nello Statuto sociale e della natura di società "in house" del Comune di Montecatini Terme.

ART. 2 - OGGETTO

- 1) Il presente regolamento, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, disciplina le modalità di assunzione a tempo indeterminato e determinato, i requisiti e le procedure di accesso dall'esterno presso la Società Montecatini Parcheggi & Servizi s.p.a. garantendo il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti, nonché pari opportunità tra uomini e donne sia per l'accesso che per il trattamento sul lavoro.
- 2) La Società M.P. assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.
- 3) Nella selezione del personale la Società osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.
- 4) Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali.
- 5) Le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono attraverso selezione tra gli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere e nel rispetto della normativa sulla privacy.

ARTE. 3 -INDIVIDUAZIONE E VERIFICA DELLE COMPETENZE NECESSARIE

1. E' compito dell'Amministratore Unico identificare le competenze che possono influire sulla qualità del servizio erogato e i criteri di verifica.
2. L'Amministratore individua i profili professionali necessari e verifica la disponibilità delle risorse adeguate alle esigenze.
3. Il fabbisogno di risorse umane necessario ad assicurare il funzionamento aziendale nel rispetto degli obiettivi stabiliti dal contratto di servizio e dell'equilibrio economico della Società è verificato annualmente .
4. Nel caso in cui vi sia necessità di nuove assunzioni l'Amministratore predispone il Piano delle Assunzioni del personale e delle collaborazioni . Il Piano è presentato all'azionista di maggioranza ed inserito nel budget annuale.

ART. 4 - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

- 1) La Società M.P. procede al reclutamento del personale tramite selezione pubblica.
- 2) La selezione pubblica è un processo reclutativo rivolto a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti prescritti.
- 3) La selezione pubblica consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e nell'eventuale valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati, prevedendo, ove possibile, il ricorso a procedure semplificate e automatizzate.

- 4) Per la selezione può essere utilizzato uno dei seguenti strumenti, ovvero una loro combinazione:
 - a) prove scritte;
 - b) prove pratiche/attitudinali;
 - c) valutazione di titoli;
 - d) prova orale-colloquio.
- 5) La selezione pubblica può prevedere la valutazione preventiva dei curricula pervenuti nei termini evidenziati nell'avviso/bando di selezione al fine di selezionare i candidati che saranno ammessi alle prove.
- 6) In ogni caso alla valutazione dei curricula dovrà far seguito un colloquio orale.
- 7) Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove, la scelta della valutazione preventiva dei curricula sono disciplinate dal bando/avviso.

ART. 5 - BANDI AVVISI DI SELEZIONE

- 1) La procedura selettiva inizia con l'approvazione del bando/avviso di selezione.
- 2) Il Bando/avviso della selezione viene approvato dall'Amministratore Unico. Il contenuto del bando ha carattere vincolante per la società, per i concorrenti, per la Commissione Giudicatrice. Eventuali modifiche o integrazioni debbono essere rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei bandi e devono essere comunicate, mediante lettera raccomandata o altro mezzo idoneo, a coloro che al momento della pubblicazione del bando hanno già presentato domanda di partecipazione alla selezione.
- 3) In generale il bando/avviso di selezione deve contenere :
 - a- il numero dei posti messi a concorso, il profilo professionale e la categoria cui appartiene la posizione di lavoro ed il corrispondente trattamento economico;
 - b- il termine e le modalità di presentazione delle domande;
 - c- le modalità di comunicazione relative a ammissione/esclusione dal concorso, diario delle prove e relative sedi, ammissione e convocazione del candidato alle singole prove;
- 4) la possibilità di valutazione preventiva dei curricula;
- 5) la tipologia delle prove cui verranno sottoposti i candidati e le relative materie;
- 6) l'indicazione della votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
- 7) i requisiti che il candidato deve possedere per ottenere l'ammissione alla selezione e all'impiego;
- 8) gli eventuali titoli valutabili ed i criteri della loro valutazione
- 9) i titoli che danno luogo a preferenza o precedenza a parità di punteggio;
- 10) il periodo di validità della graduatoria;
- 11) la possibilità di ricorso a prove preselettive in base al numero dei candidati
- 12) il riferimento alla L. 10.4.91, n. 125, che garantisce pari opportunità fra donne ed uomini per l'accesso al lavoro;
- 13) l'informativa, ai sensi del DLgs. 196/2003, sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali dei candidati, anche per finalità analoghe a quelle del bando;
- 14) la previsione di speciali modalità di svolgimento delle prove di esame che consentano ai soggetti disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri
- 15) Al bando/avviso deve essere allegato un fac simile della domanda di partecipazione.
- 16) Le selezioni devono svolgersi con modalità che ne garantiscano l'adeguata pubblicità ed a tale scopo un estratto dell'avviso di selezione dovrà essere pubblicato su due quotidiani locali e l'avviso/bando integrale sul sito web della società.

ART. 6 - DOMANDA E DOCUMENTI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

- 1) Per l'ammissione alla selezione i concorrenti debbono presentare una domanda ed il curriculum vitae con le modalità indicate nel bando/avviso.
- 2) La busta contenente la domanda e i documenti sarà registrata al protocollo della società.

ART. 7 - REQUISITI PER L'ACCESSO

1) Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti alla scadenza del termine stabilito dal bando di selezione per la domanda di ammissione:

- Cittadinanza italiana . Tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti alla Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7/2/1994 n. 174. I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea ed extra U.E. devono possedere i seguenti requisiti :

- a) godere dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o di provenienza;
- b) essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
- c) avere adeguata conoscenza della lingua italiana.
- d) dimostrare di avere una disponibilità alloggiativa.
- e) per i cittadini extracomunitari dimostrare di avere un permesso di soggiorno in corso di validità rilasciato per motivi di lavoro o per motivi familiari (ricongiungimento familiare).

Possono accedere alla selezione anche coloro che sono dalla legge equiparati ai cittadini dello Stato.

3) Non sussistono limiti di età per la partecipazione al concorso, salvo specifiche indicazioni prescritte nel bando.

4) Godimento dei diritti civili e politici.

5) Non aver riportato condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;

6) Possesso di idoneità psico-fisica all'impiego , in particolare saranno meglio specificati all'interno del bando, in generale :

-acutezza visiva di 10/10 per ciascun occhio, anche con correzione di lenti;

-normalità del senso cromatico e luminoso;

-percezione della voce sussurrata a sei metri da ciascun orecchio;

-integrali capacità motorie degli arti;

-essere esenti dalle seguenti imperfezioni ed infermità: alcolismo, tossicomanie, intossicazioni croniche di origine esogena; imperfezioni ed infermità dell'apparato neuropsichiatrico; malattie del sistema nervoso centrale o periferico e loro esiti di rilevanza funzionale; infermità psichiche invalidanti; psicosi e psico-nevrosi anche pregresse; personalità psicopatiche ed abnormi;

- Il possesso di tali requisiti verrà accertato direttamente dal datore di lavoro nei confronti dei candidati risultati idonei al momento dell'eventuale assunzione.

7) Non trovarsi in condizioni che impediscono l'accesso presso la pubblica Amministrazione.

8) Possesso dei titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;

9) Possesso della patente di guida categoria "B", se richiesta nel bando di selezione.

10) Conoscenza almeno una lingua straniera scelta fra Inglese, Francese , Tedesco e Spagnolo.

11) 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;

ART. 8 - COMMISSIONE GIUDICATRICE

1) La commissione giudicatrice è nominata dall'Amministratore Unico, ed è composta da tre membri individuati tra esperti di comprovata esperienza nelle materia di concorso scelti fra i dipendenti di Società M.P. o da soggetti estranei alla stessa.

2) Il numero dei componenti la commissione può essere superiore a tre nel caso in cui sia necessario espletare la prova di lingua straniera o relativa ad altre materie con contenuto specialistico (c.d. membro aggiunto). Le funzioni di Segretario verbalizzante sono affidate ad un componente della Commissione o ad un dipendente di Società M.P..

ART. 9 – SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

- 1) La commissione giudicatrice stabilisce i criteri di valutazione delle prove prima dello svolgimento delle stesse.
- 2) Gli argomenti oggetti delle prove sono stabiliti dalla commissione il giorno stesso ed immediatamente prima dello svolgimento delle prove. Le prove orali sono svolte in una sala aperta al pubblico.

ART. 10 - GRADUATORIA

- 1) La graduatoria viene approvata con verbale dell'Amministratore Unico ed ai vincitori viene data comunicazione con mezzo idoneo, dell'esito dagli stessi conseguito.
- 2) La graduatoria viene pubblicata sul sito web della Società.
- 3) In caso di rinuncia di uno o più candidati la Società procede alla sostituzione con altri/i candidato/i idoneo/i secondo l'ordine formulato nella graduatoria.

ART. 11 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

- 1) Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali della selezione ed in conformità a quanto previsto nel bando/avviso.
- 2) Le assunzioni sono subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti di idoneità morale e idoneità fisica alla mansione.
- 3) L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispettivo Contratto Collettivo Nazionale.
- 4) Alle risultanze delle selezioni si potrà far riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere e nei termini di durata della graduatoria, limitatamente alle posizioni lavorative interessate
- 5) La graduatoria stilata al termine della selezione non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società Montecatini & Servizi S.p.a.

ART. 12 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore dal momento della sua pubblicazione sul sito internet della Società Montecatini Parcheggi & Servizi S.p.a.