

## REGOLAMENTO PER L'ASSUNZIONE DI DIPENDENTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO E PER LO SCORRIMENTO VERTICALE

### *Indice*

#### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 Ambito di applicazione**

**Art. 2 Definizioni**

#### **TITOLO II – PROCEDURE DI ASSUNZIONE**

**Art. 3 Identificazione dei Fabbisogni**

**Art. 4 Procedure di reclutamento**

**Art. 5 Assunzione delle categorie protette**

**Art. 6 Requisiti minimi di accesso alle procedure di reclutamento**

**Art. 7 Prova di selezione**

**Art. 8 Valutazione della prova di selezione**

**Art. 9 Assunzione in servizio**

**Art. 10 Periodo di prova**

**Art. 11 Procedure straordinarie**

#### **TITOLO III – PROCEDURE DI SCORRIMENTO VERTICALE**

**Art. 12 Selezione interna**

**Art. 13 Requisiti per l'ammissione alla selezione interna**

**Art. 14 Commissione di valutazione**

**Art. 15 Attribuzione di punteggi di valutazione delle prove**

**Art. 16 Norme finali ed entrata in vigore**

### **Premesso**

- che la società Contram Reti Reti S.p.A., di seguito denominata Contram Reti, è una società che ha la proprietà e la gestione delle reti, impianti e dotazioni dei servizi pubblici locali di rilevanza industriale, in particolare del trasporto pubblico locale ed ha un capitale azionario a totale partecipazione di soggetti pubblici;
- che secondo quanto previsto dall'Art.18 della L. 133/2008 "Le altre società a partecipazione pubblica totale di controllo adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale o per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.";
- che detta società può ritenersi assimilata a quelle di cui al precedente punto.

**Tutto ciò premesso, si adotta il presente regolamento**

#### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **Art. 1 Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato mediante selezione esterna.
2. Il presente regolamento disciplina, inoltre, la copertura di posti attraverso la scorrimento verticale mediante selezione interna.
3. Tutte le procedure di selezione, esterna e/o interna, devono svolgersi con le modalità stabilite nel presente regolamento.

##### **Art. 2 Definizioni**

1. Ai fini del presente Regolamento si intende:

Prova di selezione: prova mediante la quale Contram Reti ha la possibilità di valutare i candidati e verificare la rispondenza alle caratteristiche necessarie a ricoprire un dato ruolo e di determinare, pertanto, la relativa assunzione.

Procedura di reclutamento: metodologie applicate per la definizione di una lista di candidati da sottoporre ad una prova di selezione.

Posti vacanti: posti che, essendo stati regolarmente ricoperti da personale in servizio, si rendono liberi per cessazione dei titolari (dimissioni, trasferimenti all'esterno, trasferimenti per copertura di altri posti vacanti, ecc.), ovvero quelli derivanti da nuove posizioni introdotte in azienda, per i quali gli organi societari decidono espressamente la copertura.

Selezione esterna: insieme di tutte le procedure adottate da Contram Reti per garantire l'accesso dall'esterno di personale.

Selezione interna: insieme di tutte le procedure adottate da Contram Reti finalizzate alla valorizzazione di personale dipendente mediante conferimento di maggiori responsabilità e di incremento di posizione contrattuale.

Scorrimento verticale: passaggio dei dipendenti di ruolo alla categoria immediatamente superiore dell'ordinamento professionale vigente, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica non destinati all'accesso dall'esterno previa selezione interna.

## **TITOLO II – PROCEDURE DI ASSUNZIONE MEDIANTE SELEZIONE ESTERNA**

### **Art. 3 Identificazione dei fabbisogni**

1. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto delle specifiche approvate dall'Organo Amministrativo.
2. Le eventuali offerte di lavoro saranno indicate mediante avviso affisso nella bacheca aziendale. L'Azienda si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune; modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note ed adeguatamente pubblicizzate.

### **Art. 4 Procedure di reclutamento**

1. Le procedure di reclutamento garantiranno:
  - adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento imparziali;
  - adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
  - rispetto delle pari opportunità;
  - rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003;
2. Le commissioni di selezione saranno composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione, che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.
3. L'azienda si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, 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.

### **Art. 5 Assunzione delle categorie protette**

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

### **Art. 6 Requisiti minimi di accesso alle procedure di reclutamento**

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che avranno i seguenti requisiti minimi:
  - a) essere nel pieno godimento dei diritti civili e politici;

- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) 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;
- e) titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

#### **Art. 7 Prova di selezione**

1. La prova di selezione si articola in una Prova pratica – consistente in test pratici sulle attività oggetto di selezione che potrà essere fatta in una o più parti – ed una Prova orale. 2. La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, di norma, vengono descritte all'interno del bando di selezione in un apposita sezione dedicata

#### **Art. 8 Valutazione della prova di selezione**

1. Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione vengono presentate all'Organo Amministrativo di Contram Reti che le approva.
2. Per la valutazione saranno accertate la preparazione culturale, la conoscenza teorica e pratica circa l'oggetto della selezione e le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.
3. Per tutti i candidati, ai fini della valutazione e dell'assegnazione dei punteggi, la Commissione esaminatrice terrà in considerazione l'eventuale possesso di attestati di qualificazione, scuole di specializzazione, master ecc. Il curriculum professionale sarà valutato nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

#### **Art. 9 Assunzione in servizio**

1. 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.
2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

#### **Art. 10 Periodo di prova**

1. E' stabilito un periodo di prova della durata di mesi 3 a decorrere dalla data di assunzione a tempo determinato. In ogni caso, l'esito positivo del periodo di prova non comporterà, in capo al datore di lavoro, alcun obbligo di nuova assunzione del lavoratore a tempo determinato o indeterminato o in qualsiasi altra forma, nessuna esclusa.

#### **Art. 11 Procedure straordinarie**

1. In casi di necessità ed urgenza, valutati anche sulla base dei picchi di lavoro riguardanti le attività aziendali, il Presidente dell'Organo Amministrativo può disporre, su indicazione del direttore e/o del capo di una unità organizzativa e/o di un responsabile di settore, per semplice chiamata diretta, l'assunzione di un lavoratore con rapporto di lavoro subordinato della durata complessiva non superiore a mesi 6.

### **TITOLO III – PROCEDURE DI SCORRIMENTO VERTICALE MEDIANTE SELEZIONE INTERNA**

#### **Art. 12 Selezione interna**

1. Le selezioni interne sono indette con bando emanato dall'Organo Amministrativo a seconda delle necessità intercorse.
2. Il bando, affisso all'Albo, avrà l'indicazione dei posti, delle caratteristiche professionali relative, dei titoli e dei requisiti richiesti e riporterà, altresì, le modalità selettive previste:

- valutazione dei titoli posseduti,
- lo svolgimento di una prova tecnico pratica/scritta e di un colloquio;

Ciascuna modalità selettiva sarà individuata, di volta in volta, a seconda della professionalità richiesta.

#### **Art. 13 Requisiti per l'ammissione alla selezione interna**

1. Per accedere alle selezioni ed acquisire un nuovo parametro superiore, il personale con parametro inferiore deve essere in possesso dei seguenti requisiti determinati dall'Organo Amministrativo.
2. Per l'esercizio di alcune funzioni particolari, oltre alle precedenti, potrà essere richiesta la conoscenza di ulteriori specifiche nozioni che Contram Reti si riserva di dettagliare nel bando di selezione interna.

#### **Art. 14 Commissione di valutazione**

1. Le Commissioni di valutazione sono nominate dall'Organo Amministrativo e sono composte da un minimo di 3 ad un massimo di 5 membri esperti nelle materie oggetto d'esame e attinenti alla professionalità richiesta.
2. I membri della commissione, se dipendenti di Contram Reti S.p.A., non dovranno essere di categoria inferiore a quella del posto messo a selezione.
3. La Commissione accerterà le conoscenze, le professionalità, le potenzialità e le attitudini dei candidati in relazione al posto da ricoprire.
4. Per le professionalità più rilevanti la Commissione tiene conto anche delle capacità gestionali e organizzative.

#### **Art. 15 Attribuzione di punteggi di valutazione delle prove**

1. La Commissione attribuisce ai titoli, alla prova tecnico pratica/scritta e al colloquio un punteggio complessivo, da ripartirsi tra le varie prove (tecnica e/o pratica e/o scritta e/o colloquio) secondo le indicazioni fornite dall'Organo Amministrativo
2. Nella valutazione dei titoli la Commissione si atterrà ai valori indicati nelle tabelle approvate dall'Organo Amministrativo.
3. A seguito della valutazioni, la Commissione redigerà la graduatoria finale.
4. Il personale che, a seguito delle procedure selettive, sia stato inquadrato in un parametro superiore a quello di provenienza non è soggetto al periodo di prova.

#### **Art. 16 Norme finali ed entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore 10 giorni dopo la data di adozione dello stesso da parte degli organi competenti.
2. Il Regolamento sarà portato a conoscenza dei terzi mediante pubblicazione all'albo della società.