

A
Verbale n. 3 del 28/2/2012

ACOSET SPA

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

Art.1 - Oggetto

Il presente *"Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale"* (di seguito *"Regolamento"*) individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui Acoset Spa, quale società a totale partecipazione pubblica, deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art.18 del DL 112/2008 (convertito con legge n.133/2008) come modificato dall'art.19 del DL 78/2009 (convertito con legge n.102/2009).

Art.2 - Principi generali

2.1. Acoset Spa garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti.

2.2. Acoset Spa garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente e, in particolare, del Regolamento delle Pari Opportunità.

2.3. Acoset SpA 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.

2.4. Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure, improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire.

2.5. 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.

A
4

2.6. 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. Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dalle esigenze e dagli impegni del lavoro, la Società favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

2.7. La società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali previste a budget

Art.3 - Modalità di reclutamento del personale

1. La società provvede alla copertura delle posizioni vacanti, prioritariamente e compatibilmente con le esigenze organizzative, attraverso processi di mobilità interna (mutamento di mansione) e, successivamente, attraverso processi di selezione e l'assunzione di personale esterno.

2. Il reclutamento del personale avviene mediante lo svolgimento di procedure selettive.

3. Le procedure selettive sono espletate con la finalità di commisurare le conoscenze, esperienze, le capacità e attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire.

Art.4 - Avviso di selezione

4.1. L'avviso della procedura di selezione per l'assunzione di personale è pubblicato sul sito internet sino al termine stabilito per la presentazione delle domande.

4.2. L'avviso di selezione indica:

- a) il profilo del posto;
- b) il termine e le modalità di presentazione della domanda;
- c) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile, incluse le modalità di convocazione dei candidati.

4.3 Tutti gli avvisi e le date relative alla eventuale preselezione e/o alla selezione saranno pubblicati esclusivamente sul sito internet della società.

4.4. Sarà onere dei candidati verificare gli avvisi e le date pubblicate. Il mancato rispetto degli adempimenti richiesti, entro le scadenze indicate, comporterà l'esclusione dalla selezione.

Art.5 - Domanda di selezione

5.1. Gli interessati presentano domanda entro il termine previsto, in conformità allo schema di domanda pubblicato sul sito internet unitamente all'avviso di selezione.

5.2 La presentazione della domanda potrà anche essere effettuata elettronicamente con procedure che ne garantiscono la correttezza amministrativa e la conformità alle leggi vigenti.

5.3 I requisiti generali per l'assunzione sono i seguenti:

a) assenza di carichi pendenti e precedenti penali per fattispecie di reato la cui sanzione comporti il venir meno del godimento dei diritti civili e politici e, comunque, per reati puniti con pena non inferiore a tre anni, ad eccezione di coloro che sono riabilitati.

b) età non inferiore ai 18 anni, salvo diversi limiti stabiliti da leggi e/o da accordi sindacali;

c) idoneità fisica compatibile con le mansioni da espletare, i cui relativi accertamenti sono eseguiti da consulenti liberamente scelti dalla Società, ivi compreso il medico competente, fatte salve diverse e specifiche norme contrattuali e di legge;

d) titolo di studio commisurato alla posizione da selezionare

5.4 I requisiti specifici e sussidiari (professionali, di abilitazione, di esperienza, ecc.) potranno essere determinati di volta in volta nel rispetto delle norme di legge e di autonomia collettiva.

5.5 Le medesime procedure di reclutamento, selezione e assunzione riguardano anche il personale con qualifica dirigenziale.

5.6. In deroga a quanto sopra, l'Organo Amministrativo della Società può disporre l'assunzione diretta di personale per incarichi di natura particolarmente fiduciaria o posti alle dirette dipendenze del Presidente, senza attivare le previste procedure di selezione ma giustificando adeguatamente ragioni e vantaggi di tale scelta.

Art. 6 – Preselezione

6.1 In relazione al numero degli aspiranti interessati, Acoset Spa si riserva la facoltà di ricorrere a procedure di preselezione.

6.2 La preselezione sarà integralmente affidata a soggetti specializzati nella selezione del personale e in possesso delle necessarie autorizzazioni di legge.

6.3. Effettuata la preselezione, secondo i criteri dallo stesso fissati, il soggetto incaricato indicherà i candidati da sottoporre a verifica di idoneità da parte della Commissione giudicatrice in misura pari a cinque volte i posti da ricoprire.

Art. 7 - Commissione giudicatrice

7.1. La selezione viene effettuata da una commissione giudicatrice composta da tre membri. Uno scelto tra Magistrati in pensione o Docenti Universitari, che assume la presidenza della commissione, due professionisti individuati, secondo le competenze legate ai profili da assumere.

Art. 8 – Elenco finale

8.1. All'esito della selezione finale la commissione forma un elenco dei candidati idonei.

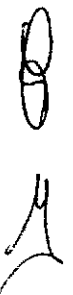
8.2. Il Presidente, sentito il Consiglio, previo eventuale colloquio finale con i candidati come sopra individuati, a sua discrezione e senza obbligo di motivazione, individuerà il/i soggetti da assumere

8.3. Il piano annuale del fabbisogno delle risorse umane può stabilire l'utilizzo dei suddetti elenchi, nell'anno successivo alla data di loro formazione, per il reclutamento di personale ulteriore rispetto a quello previsto dall'avviso di selezione, avente identiche caratteristiche professionali.

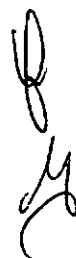
ART 9 - Norme finali

Il presente regolamento non si applica alle procedure di reclutamento con contratti di collaborazione a progetto e, comunque, a tutte quelle tipologie di prestazioni che non rivestono la qualifica di lavoro dipendente.

In nessun caso, l'avviso di selezione può costituire offerta al pubblico e dalla partecipazione alla selezione non può sorgere alcun diritto.



La società si riserva la facoltà, per sopravvenute esigenze, di annullare o revocare l'avviata procedura di selezione in qualunque momento e in qualunque stato di avanzamento.

A handwritten signature or set of initials, possibly 'P. G.', written in black ink on the right side of the page.