

**“Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca,  
selezione ed inserimento del personale”**

**Art.1**

*(Finalità e ambito di applicazione)*

La Società, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità, e delle normative comunitarie, in attuazione delle disposizioni del DPR n.168 del 7.09.2010, Regolamento di Attuazione dell’art. 23 bis, comma 10, DL 112/2008 convertito nella Legge 133/2008, che introduce l’obbligo di fare riferimento ai principi di cui all’art. 35 del D.Lgs. 165/2001 per il reclutamento del personale da inquadrare nell’ambito di un rapporto subordinato, adotta il seguente regolamento interno.

**Art.2**

*(Principi generali)*

- 1) Nelle modalità di selezione del personale, la Società adotta procedure idonee a garantire in ogni fase il rispetto dei seguenti principi, di cui all’art. 35, comma 3, del D.lgs. 165/2001:
- adozione di “meccanismi oggettivi e trasparenti”, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
  - garanzia di pari opportunità nell’accesso all’impiego senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente e del Codice delle Pari Opportunità;
  - la Società assicura la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio;
  - nella selezione del personale la Società osserva criteri di necessità e di tempestività, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascun profilo professionale;
  - nell’ambito dell’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 dai carichi di lavoro la Società favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro;
  - la Società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche e finanziarie annuali.

### Art.3

*(Ricerca e selezione del personale: modalità generali)*

La responsabilità delle procedure di selezione ed inserimento del personale è attribuita alla funzione Gestione Risorse Umane che assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici, in funzione della mobilità interna, del turnover e delle esigenze delle risorse tecniche.

La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse ed è effettuata perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali.

Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

Nei limiti di quanto programmato e preventivato, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.

La Società, anche in caso di reperimento interno delle risorse umane, riconosce e premia il merito e il talento, garantisce pubblicità, trasparenza e pari opportunità.

Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro: la Società, al fine di costituire adeguate banche dati contenenti le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la propria disponibilità all'impiego e nel pieno rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, provvede alla ricezione ed alla acquisizione di curricula e di domande di lavoro che arrivano tramite mail, fax, posta.

La selezione viene effettuata dal Direttore insieme al personale responsabile dell'area di lavoro in cui si è attivata la ricerca di personale, e si uniforma ai criteri stabiliti dalla Società stessa, sulla base dei fabbisogni programmati.

In particolare si osserva il seguente iter procedurale:

- definizione da parte del Direttore del profilo professionale da inserire;
- diffusione dell'informazione di ricerca del personale attraverso ogni mezzo utile al conseguimento del più alto numero possibile di soggetti candidabili;
- informazione completa circa i contenuti della selezione ed i requisiti richiesti;
- stesura della procedura per la realizzazione della selezione;
- comunicazione e formalizzazione dell'esito finale della procedura di selezione unitamente alle eventuali graduatorie nominative.

Redatto in data 12 aprile 2016

Adottato con Decisione dell'Assemblea dei Soci del 21 aprile 2016

Il Direttore  
Lucrezia Chierici \_\_\_\_\_

