

Linee guida in materia di reclutamento del personale e conferimento di incarichi

Sommario

Introduzione	1
Principi generali	1
Regole generali di condotta per le procedure di ricerca del personale e affidamento di incarichi.....	2
Criteri e modalità di selezione del personale e per l'affidamento di incarichi	2
Raccolta curricula.....	3
Società esterne per la selezione del personale	3
Conferimento incarichi	4

Introduzione

In adempimento degli obblighi previsti dall'art. 18 del dl. 112/08, le presenti linee guida, delineano le regole di condotta per la ricerca, la selezione e l'inserimento di personale e l'affidamento di incarichi in CTM Service Srl.

Il reclutamento del personale ed il conferimento di incarichi avviene con criteri e modalità rispettosi dei principi di cui al comma 3 dell'art.35 del d.lgs. 165/2001.

Principi generali

La Società garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso al lavoro, 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, in linea con la normativa applicabile.

Le modalità di accesso al lavoro sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure, idonei a garantire e verificare, in ogni fase applicativa, il pieno rispetto dei principi e delle regole individuate, nonché a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità di selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima delle selezioni.

La Società farà ricorso a tutte le fattispecie contrattuali, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e dai contratti collettivi nazionali.

Regole generali di condotta per le procedure di ricerca del personale e affidamento di incarichi

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto dei principi di imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

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.

Nell'ambito delle selezioni del personale la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane, in relazione ai profili richiesti.

La Società ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse già presenti al suo interno non risultino sufficienti o adeguate alla gestione dell'impresa.

La Società persegue anche tramite il turnover, il costante miglioramento e aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese.

La Società predispone, altresì, nel rispetto della normativa vigente, strumenti di valutazione del personale già presente in azienda e di analisi dei carichi di lavoro in ordine a possibili coperture dei fabbisogni tramite mobilità interna, sia verticale che orizzontale.

Criteri e modalità di selezione del personale e per l'affidamento di incarichi

La Società adotterà i seguenti criteri e modalità nello svolgimento delle procedure di reclutamento e affidamento incarichi:

- a) Sarà data adeguata pubblicità della selezione (per. Es. giornali locali, sito internet, altri mezzi di diffusione delle notizie) e saranno adottate modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità, salvaguardando una partecipazione adeguata alle posizioni da assumere e assicurino economicità e celerità di espletamento, (es. utilizzo della banca dati curricula, ricorso all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione);
- b) Sarà fornita completa documentazione sui contenuti della selezione e sui requisiti dei candidati (profilo della posizione, scolarità, curriculum ed esperienza maturata, attitudini, categoria e condizioni di inquadramento)
- c) saranno adottati meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- d) il profilo del candidato sarà definito dalla struttura aziendale alla quale le risorse da assumere sono destinate con la stretta collaborazione del Settore Personale;
- e) sarà garantito il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- f) nell'eventualità di nomina di commissioni le stesse saranno composte solo con membri esperti nelle materie relative alla posizione da assumere. Tali specialisti possono essere interni all'azienda o anche esterni, con l'esclusione tuttavia dei componenti degli organi di amministrazione aziendale, dei rappresentanti o di soggetti designati dalle organizzazioni sindacali, o da associazioni professionali, nonché da soggetti che rivestono cariche politiche. In ogni caso per tutte le procedure di reclutamento del personale e di conferimento degli

incarichi, le relative attività saranno documentate e verbalizzate. E ciò indipendentemente dalla costituzione o meno di una apposita Commissione giudicatrice;

g) Le selezioni saranno effettuate sotto la supervisione diretta del Settore Personale

Raccolta curricula

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 all'acquisizione di curricula e di domande di lavoro pervenute anche attraverso il proprio sito internet.

Valutate le eventuali affinità con i profili professionali ricercati, i candidati saranno contattati per un colloquio di approfondimento.

Società esterne per la selezione del personale

La Società si avvale, di società specializzate nella selezione del personale, scegliendole tra quelle di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscono l'imparzialità e la trasparenza della scelta.

Nei relativi contratti con tali soggetti dovrà essere previsto l'obbligo per la società prescelta di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dalle presenti linee guida. In tali contratti dovrà, altresì, essere previsto che la società prescelta, al termine della procedura di selezione, rilasci una dichiarazione in merito alla autonomia, alla imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

Conferimento incarichi

Il conferimento di qualsivoglia incarico da parte della Società passa necessariamente attraverso la valutazione delle esigenze aziendali rapportate all'organico ed alle professionalità esistenti e, quindi, attraverso una valutazione di inesistenza all'interno dell'azienda delle professionalità oggetto dell'incarico ovvero di insufficienza o inadeguatezza delle stesse.

Le presenti linee guida vengono adottate qualora trattasi di incarichi caratterizzati da durata e continuità della prestazione che si configurino come un supporto alla ordinaria attività della Società, integranti rapporti di lavoro autonomo.

Restano esclusi quegli incarichi di carattere professionale aventi ad oggetto prestazioni specifiche e per le quali il compenso è determinato in base a tariffe (ad es. notai) così come gli incarichi affidati in assenza di attività discrezionale.

Restano inoltre esclusi tutti quegli incarichi soggetti alla disciplina contenuta nel Codice degli Appalti (artt. 90 e ss. d.lgs. 163/2006) come, ad esempio, gli incarichi di progettazione, collaudo..., e per i quali vigono specifici obblighi atti a tutelare la concorrenza, così come restano esclusi tutti quegli incarichi che si configurino come appalti di servizi ricompresi negli allegati II A e II B del Codice Appalti (es. servizi legali, servizi di consulenza gestionale ecc.).