

FARCOM S.R.L.

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Premessa

Farcom S.r.l. (di seguito anche "Farcom", o "Società") nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 175/2016 per il reclutamento di personale, adotta con determinazione dell'Amministratore Unico del 02/04/2019 il seguente regolamento interno.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale, la Società garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.

Articolo 1

Finalità del regolamento

1. Scopo del regolamento è quello di stabilire i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Articolo 2

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente, anche con qualifica dirigenziale, con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze aziendali e ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle prescrizioni di legge e del CCNL applicato dalla Società.

2. La Società riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

3. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

Articolo 3

Modalità di selezione del Personale

1. Nello svolgimento delle attività di ricerca e selezione del Personale dipendente, Farcom, conformemente alla normativa di riferimento di cui all'art. 35, comma 3 D.Lgs. 165/2001, garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento tali da garantire l'imparzialità e assicurare economicità e celerità di espletamento;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) composizione della commissione esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra soggetti che non siano componenti dell'organo di amministrazione (Amministratore Unico) della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

e) possibilità di richiedere, per taluni profili, tra i requisiti previsti, specifici titoli che possano essere rilevanti ai fini della posizione indicata nell'avviso di selezione.

2. Le procedure di reclutamento del personale garantiranno senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.

Articolo 4

Assunzione del Personale appartenente a categorie protette

1. Le assunzioni di lavoratori appartenenti alle "categorie protette" verranno attuate, quando dovute, secondo le modalità di reclutamento previste dalla L. 68/1999 e successive modificazioni.

Articolo 5

Requisiti per l'accesso

1. Per l'ammissione alle selezioni la Società richiede particolari requisiti da dichiararsi da parte dei candidati ex D.P.R. 445/2000 all'atto di presentazione della domanda di ammissione.

a) cittadinanza italiana o situazioni ad essa equiparate secondo la normativa vigente;

b) godimento dei diritti civili e politici, anche nello stato di provenienza o di appartenenza;

c) essere in regola con le leggi concernenti gli obblighi militari (solo per i candidati soggetti a tale obbligo);

d) insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. ove applicabile;

e) non essere stato/a licenziato/a per motivi disciplinari presso Enti Locali o presso Aziende Pubbliche o Private con provvedimento definitivo;

f) insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001, ove applicabile;

g) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

Articolo 6

Contenuto dell'offerta di impiego

1. L'offerta di impiego potrà contenere:

- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Articolo 7

Commissione di valutazione

1. la valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno di Farcom, ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni: i nominativi degli esaminatori saranno individuati e pubblicati nella sezione dedicata "Avvisi di selezione" della pagina "Amministrazione trasparente".

Articolo 8

L'avviso di selezione

L'avviso della procedura di selezione avviene in conformità con le disposizioni di cui agli artt. 8 e 19 del D.Lgs. 33/2013 (c.d. "Decreto trasparenza").

La selezione pubblica aperta è indetta con provvedimento dell'Amministratore Unico, pubblicato mediante affissione sul sito internet della Società.

Il provvedimento contiene:

- a) l'indicazione specifica della selezione, il tipo di contratto, il regime di impegno richiesto;
- b) il termine e la modalità di presentazione delle domande;
- c) l'indicazione del tipo di prova e del relativo contenuto;
- d) la determinazione del diario e della sede della prova;
- e) i requisiti generali e particolari richiesti per partecipare alla selezione;
- f) l'indicazione delle categorie di persone a cui la legge riserva percentuali dei posti;
- g) i criteri di formazione della graduatoria generale di merito;
- h) i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità per la loro presentazione;

i) le indicazioni sul rispetto della vigente normativa sulle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali;

j) i titoli eventualmente valutabili ai fini della selezione, il punteggio massimo ad essi attribuibile nonché le modalità di presentazione degli stessi.

L'avviso di selezione viene pubblicato sul sito internet della Società e rimane pubblicato secondo i termini e le modalità indicate nell'avviso stesso.

Articolo 9

Modalità di espletamento delle prove

1. I quesiti, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

Articolo 10

Scelta del candidato e criteri di valutazione

1. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

2. La scelta del candidato idoneo avviene sulla base di quanto precedentemente disposto e definito in base ai seguenti criteri:

- a) rispondenza ai requisiti professionali previsti;
- b) esperienze pregresse in termini ponderali rispetto alla tipologia di ruolo o di incarico;
- c) esiti delle prove di selezione.

3. saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

4. Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta da Farcom.

Articolo 11

Esiti della selezione e graduatoria

1. La Società rende noto l'esito della selezione mediante pubblicazione della graduatoria nella sezione dedicata "Avvisi di selezione" della pagina "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

2. Farcom si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

Articolo 12

Trattamento dei dati personali

Durante il procedimento di selezione del Personale, FARCOM assicura il trattamento dei dati personali secondo le disposizioni del D.Lgs. 196/2003 (Codice Privacy), modificato e integrato dal Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR del Parlamento Europeo.

I dati forniti dai candidati verranno acquisiti da FARCOM esclusivamente al fine di verificare il possesso dei requisiti e la sussistenza delle condizioni di ammissione necessarie per la partecipazione alla procedura di selezione.

Articolo 13

Assunzione in servizio

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto 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.

Articolo 14

Disposizioni transitorie e finali

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione da parte dell'Amministratore Unico di Farcom S.r.l.