

# REGOLAMENTO

## PER RICERCA E SELEZIONE PERSONALE

## INDICE

ART. 1.	FINALITÀ.....	3
ART. 2.	RIFERIMENTI .....	3
ART. 3.	CRITERI E PRINCIPI .....	3
ART. 4.	PROCESSO ORGANIZZATIVO INTERNO .....	4
ART. 5.	PROCEDURA .....	4
FASE 1	CRITERI GENERALI DELLA PROCEDURA.....	4
FASE 2	REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE.....	5
FASE 3	AVVISO DELL'OFFERTA DI IMPIEGO.....	5
FASE 4	PROCEDURA E CRITERI DI SELEZIONE .....	5
FASE 5	PROCEDURA E CRITERI DI SELEZIONE .....	6
FASE 6	ESITI DELLA SELEZIONE .....	6
FASE 7	STABILIZZAZIONE DI PERSONALE E COLLABORATORI A TEMPO DETERMINATO.....	7
FASE 8	SOSTITUZIONE .....	7
FASE 9	DISCIPLINA CONTRATTUALE .....	7
ART. 6.	DOCUMENTI.....	7
ART. 7.	ENTRATA IN VIGORE.....	8

## **ART. 1. Finalità**

1. Lo scopo del presente regolamento è definire la metodologia, i requisiti, i criteri e le modalità generali per la ricerca e l'acquisizione delle risorse umane di TecnoServiceCamere.
2. Le seguenti norme non trovano applicazione in tutti i casi di acquisizione di personale per subentro regolamentati dall'art. 4 del CCNL servizi di pulizia e servizi integrati/multi servizi laddove vincolante per TecnoServiceCamere

## **ART. 2. Riferimenti**

Il presente regolamento descrive una fase fondamentale del macroprocesso P4 "Riesame e miglioramento continuo", nonché si riferisce per i suoi contenuti alle sezioni 03 "Gestione delle risorse" e 04 "Erogazione del servizio" del Manuale Qualità di TecnoServiceCamere.

## **ART. 3. Criteri e principi**

1. Le procedure di ricerca ed acquisizione devono garantire senza discriminazione alcuna per genere, religione, opinioni politiche o condizioni sociali e/o personali:
  - a. la possibilità di accedere all'impiego;
  - b. la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni;
  - c. il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne, a norma della vigente normativa.
2. Le procedure di ricerca ed acquisizione devono, quindi, garantire:
  - a. Adeguata pubblicità: in particolare, le eventuali posizioni lavorative richieste di livello superiore al 3° del CCNL Multiservizi, secondo quanto previsto dal successivo art. 4 (processo organizzativo interno), saranno rese pubbliche mediante pubblicazione sul sito internet della TecnoServiceCamere.  
Per i livelli inferiori al 4° (mansioni di pulizia o analoghe), qualora non si ricorra alla ricerca e acquisizione attraverso agenzie di lavoro interinale/società specializzate, come più avanti previsto, è consentita la selezione delle candidature spontanee purché in numero non inferiore a 3 per ogni posizione ricercata.  
Il Direttore Generale ha facoltà di ricorrere ad ulteriori forme di divulgazione e pubblicità ritenute idonee in relazione al numero ed alle peculiarità delle figure professionali da ricercare. Modifiche ed integrazioni relative alla selezione saranno rese note con le medesime modalità previste per la pubblicità dell'avviso.
  - b. Imparzialità: verranno adottati criteri tali da garantire oggettività e trasparenza all'intero procedimento selettivo, idonei a verificare il possesso dei requisiti professionali e le competenze pratiche richieste in relazione alle posizioni lavorative e formative da ricoprire.
  - c. Trasparenza: la Società consortile valuterà attraverso un punteggio espresso da ogni membro della commissione sulla base delle potenzialità del candidato in riferimento alla posizione ricercata.

3. Le procedure di ricerca ed acquisizione devono garantire ed avvenire nel rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e di trattamento dei dati personali ai sensi del d.lgs. 30 giugno 2003, n.196.

Per le assunzioni destinate alle categorie protette da effettuarsi previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, dovranno essere osservate le disposizioni di cui alla l. 12 marzo 1999, n.68, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.

Le modalità di svolgimento delle procedure di ricerca e selezione del personale dovranno, inoltre, assicurare economicità e celerità di espletamento . Ove opportuno, sarà possibile ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati o eventuali agenzie di lavoro interinale/società specializzate, diretti anche a realizzare forme di preselezione.

#### **ART. 4. Processo organizzativo interno**

TecnServiceCamere gestisce le risorse umane attraverso il seguente processo organizzativo:

- a. il Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato, sulla base di indicazioni generali in termini di strategie formulate dall'Assemblea dei Soci, elabora gli obiettivi e le strategie aziendali di breve, medio e lungo termine;
- b. il Direttore Generale ha il compito di organizzare, coordinare e controllare l'intero processo di ricerca e selezione del personale;
- c. il Direttore Tecnico pianifica i fabbisogni del personale per le diverse strutture organizzative e redige le relative analisi previsionali con la supervisione ed il coordinamento del Direttore generale.

#### **ART. 5. Procedura**

##### **Fase 1 Criteri generali della procedura**

Le procedure di ricerca ed acquisizione saranno attivate nel rispetto del processo organizzativo interno di cui all'art . 4 e potranno, altresì, essere affidate dal Direttore Generale o dal Direttore Tecnico previa autorizzazione del Direttore Generale ad agenzie di lavoro interinale/società esterne specializzate nell'attività citata nello svolgimento della quale, detti soggetti dovranno rispettare i criteri e i principi di cui all'art. 3.

Tecnoservicecamere si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, anche propri dipendenti, per la valutazione dei requisiti professionali e delle competenze pratiche in sede di selezione dei candidati.

Nel caso di assunzione del candidato attraverso l'agenzia di lavoro interinale, l'eventuale successiva assunzione da parte di TecnServiceCamere avverrà con passaggio diretto dall'agenzia.

## Fase 2 Requisiti di ammissione alla selezione

I requisiti di ammissione alla selezione saranno disciplinati dettagliatamente in ciascun avviso. In ogni caso, requisiti minimi inderogabili ai fini dell'accesso alla selezione sono:

- a. cittadinanza italiana o di altri Paesi appartenenti alla U.E. Per coloro che non appartengono alla Comunità Europea, possesso di regolare carta di soggiorno o permesso di soggiorno in corso di validità;
- b. età non inferiore a 18 anni e non superiore al limite previsto dalla vigente normativa per la stipula di particolari tipologie contrattuali richieste (esempio: apprendi stato, contratto di inserimento, ecc.);
- c. idoneità fisica a ricoprire la posizione lavorativa, nel rispetto della vigente normativa in materia;
- d. non avere condanne penali definitive per reati non colposi o condanne non definitive nei casi in cui, per legge, le stesse non consentono di poter essere assunto presso una società pubblica.

## Fase 3 Avviso dell'offerta di impiego

L'avviso dell'offerta di impiego dovrà contenere l'indicazione :

- a. delle modalità e del termine perentorio di presentazione delle candidature;
- b. dei requisiti soggettivi generali e particolari richiesti;
- c. dei titoli che danno eventualmente diritto a precedenza o a preferenza;
- d. del numero complessivo dei posti e dei profili professionali;

L'avviso dell'offerta di impiego deve essere pubblicato sul sito internet di TecnoServiceCamere, quando la selezione non è affidata ad agenzie di lavoro interinale/società esterne specializzate, almeno 10 giorni prima della scadenza del termine per la presentazione delle domande.

Nei casi di assunzione di personale di livello inferiore al 4° del CCNL Multiservizi conseguente a carenze improvvise di organico o a necessità urgenti, al fine di garantire la continuità del servizio erogato ai soci consorziati, il termine minimo di 10 giorni può essere derogato in base alle effettive specifiche esigenze.

## Fase 4 Procedura e criteri di selezione

Coloro che intendano accedere alla selezione dovranno inviare, secondo le modalità indicate nell'avviso, la domanda corredata del proprio curriculum utilizzando i modelli in formato elettronico scaricabili dall'area pubblica del sito internet della Società consortile o spedendolo tramite fax o posta.

Stante la poliedricità dei profili professionali potenzialmente afferenti a ciascun settore di operatività della TecnoServiceCamere, la puntuale definizione della figura da ricercare e delle modalità di espletamento della selezione saranno di volta in volta definite dal Direttore Tecnico, con l'ausilio del Responsabile del settore di riferimento.

In relazione alle peculiarità della figura professionale ricercata la selezione avverrà per colloquio e,

ove necessario, eventuale prova pratica.

I colloqui e, ove necessaria, la prova pratica, saranno devolute ad una Commissione esaminatrice nominata dal Direttore Generale.

Della Commissione esaminatrice, con funzione di Presidente, dovrà far parte il Direttore Generale e/o il Direttore Tecnico, e almeno un altro membro scelto fra i responsabili del settore di riferimento, i dipendenti della società consortile ovvero esperti nelle materie oggetto della selezione.

Per i livelli inferiori al 4° del CCNL Multiservizi la selezione potrà venir demandata dal Direttore Generale a 2 esaminatori di cui uno scelto tra i Responsabili di servizio o funzione superiore.

In ogni caso, le procedure di selezione dovranno garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e dovranno essere informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

### **Fase 5 Procedura e criteri di selezione**

Tutte le domande pervenute nei termini saranno verificate dalla Commissione esaminatrice, ai fini dell'accertamento del possesso dei requisiti soggettivi generali e particolari indicati nell'avviso.

I candidati sprovvisti dei requisiti richiesti non saranno ammessi al colloquio ed alla selezione.

I candidati ammessi sosterranno un colloquio finalizzato alla verifica della loro preparazione culturale, relativamente alle attività ed alle funzioni della TecnoServiceCamere, con particolare riguardo al profilo professionale oggetto della selezione.

La Commissione attribuirà, quindi, per il colloquio e per la prova (ove questa fosse necessaria) un punteggio complessivo massimo di 20 punti, ripartiti secondo quanto indicato nell'avviso

Saranno ammessi alla prova pratica, nei casi in cui ne sarà ritenuta necessaria l'effettuazione, i candidati che abbiano riportato il maggior punteggio in ordine di graduatoria.

Il predetto numero di ammessi potrà essere superato per ricomprendervi candidati risultati ex aequo all'ultimo posto utile della graduatoria di idoneità.

La Commissione al termine della selezione provvederà alla redazione del Mod. 0800 md. "Verbale ricerca, selezione ed acquisizione personale"

### **Fase 6 Esiti della selezione**

E' facoltà della Società consortile costituire una graduatoria dei candidati che abbiano conseguito un punteggio superiore al minimo, alla quale poter attingere, entro un anno dalla data della sua costituzione, sia nel caso di mancata copertura della posizione offerta sia per l'eventuale acquisizione di personale per la stessa posizione e per la stessa sede che si rendesse successivamente necessario.

TecnoServiceCamere si riserva la facoltà insindacabile di non dar luogo/interrompere la selezione ovvero di prorogarne la data, senza che i candidati possano accampare alcuna pretesa al riguardo.

## Fase 7 Stabilizzazione di personale e collaboratori a tempo determinato

Nelle ipotesi di affidamento a TecnoServiceCamere di servizi precedentemente forniti ai Soci committenti da altri Organismi/Società, la Società consortile può avvalersi della facoltà di derogare alla procedura selettiva così come disciplinata dalla presente Procedura, laddove ricorrano contestualmente le seguenti condizioni:

- a. svolgimento per almeno 6 mesi nel biennio precedente, in virtù di contratti di lavoro subordinato, a progetto o di somministrazione, di funzioni analoghe e compatibili con l'oggetto della selezione:
  - presso Soci committenti, loro Associazioni, Unioni o Aziende Speciali;
  - ovvero presso Imprese che abbiano fornito servizi in maniera continuativa per almeno sei mesi ai predetti Organismi;
- b. capacità professionali sperimentate ed attestate dallo stesso Socio committente.

Laddove il numero dei soggetti interessati dal processo di stabilizzazione sia superiore rispetto a quello dei posti offerti dalla Società consortile, una Commissione di valutazione composta almeno dal Direttore Generale o dal Direttore Tecnico con funzioni di Presidente e da un altro membro scelto fra i responsabili del settore di riferimento tra i dipendenti della Società consortile o tra esperti nelle materie afferenti il profilo ricercato, definirà, ai fini della selezione, il metodo valutativo preferibile.

## Fase 8 Sostituzione

Nelle ipotesi di sostituzione di personale in conseguenza di maternità ed in generale per periodo non superiore a 9 mesi per legittima assenza temporanea, nelle more del completamento delle procedure di selezione, la Società consortile può avvalersi della facoltà di derogare alla procedura selettiva così come disciplinata dal presente Regolamento.

## Fase 9 Disciplina contrattuale

- Lavoro subordinato : l'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato determinato e/o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo il CCNL settore servizi integrati o industria in funzione dell'attività per cui è stata effettuata la selezione.
- Contratti a progetto o contratti di collaborazione per programma: la stipula del contratto avviene nel rispetto degli artt. 61 e seguenti, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- Stage e tirocini: l'instaurazione del rapporto formativo avviene nel rispetto del D.M. 25 marzo 1998, n. 142.
- Contratti di somministrazione: la somministrazione di lavoro a tempo determinato avviene nel rispetto del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

## ART. 6. Documenti

I documenti descritti nelle varie fasi del presente processo sono riportati nell'allegato 05 "Riepilogo della documentazione".

## ART. 7. Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 23 settembre 2013 ed è reso pubblico mediante la pubblicazione sul sito internet [www.tecnoservicecamere.it](http://www.tecnoservicecamere.it).