

CERVINO SPA

Regolamento aziendale per il reclutamento del personale a tempo indeterminato e determinato

Art. 1 Principi Generali

Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le procedure generali per il reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità.

Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme della contrattazione collettiva applicabile alla Cervino Spa.

Ogni qualvolta si manifesti l'esigenza di procedere a selezioni per le assunzioni di personale sia a tempo determinato che a tempo indeterminato il Consigliere appositamente delegato avvierà il processo di selezione ed evidenzia pubblica le cui finalità siano coerenti ai principi sotto riportati.

L'obbligo di imparzialità si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire oltre al rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

L'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei *curricula*, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale.

L'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società, con l'indicazione dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie nonché l'inquadramento contrattuale e la durata indicativa del rapporto di lavoro.

In ogni selezione verrà rispettato il principio di non discriminazione relativo all'appartenenza etnica, linguistica, religiosa, politica, orientamento sessuale e condizione sociale.

Art. 2 Procedure di reclutamento

Salvo il diritto di precedenza previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata per i lavoratori già impiegati presso la Società, si procederà, dopo aver pubblicato sul sito internet per almeno 15 giorni l'avviso di selezione, alla nomina di apposita Commissione interna che avrà l'obbligo di uniformarsi ai principi di cui all'Art. 1.

Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, la Commissione interna sarà composta da almeno tre componenti con pari diritti e doveri.

I membri della Commissione avranno l'obbligo di dichiarare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

Le candidature pervenute saranno oggetto di una preselezione documentale, effettuata dalla Commissione, volta a verificare la congruità di ogni singolo curriculum con i requisiti richiesti nell'avviso di selezione.

In questa fase verranno, altresì, definiti i criteri di valutazione delle prove di selezione, con la finalità di commisurare in modo obiettivo le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire.

Al termine dell'attività di preselezione, la Società provvederà a pubblicare sul proprio sito internet i nominativi dei candidati che saranno chiamati a colloquio individuale e/o prova attitudinale a mezzo posta elettronica o lettera raccomandata a.r..

Tale convocazione sarà effettuata almeno 7 giorni di calendario prima della data stabilita per il colloquio e/o prova attitudinale.

Nella comunicazione di convocazione verranno resi noti, ai candidati invitati, i nominativi dei componenti della Commissione di valutazione.

Al termine di ogni colloquio e/o prova attitudinale la Commissione dovrà compilare apposita scheda di dettaglio contenente la valutazione del candidato.

La mancata presentazione del candidato comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

Al Presidente della Società o all'Amministratore Delegato competerà l'adozione del provvedimento di approvazione della procedura esperita con l'indicazione del/dei candidato/i vincitore/i, nonché la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei con indicazione della durata di validità a cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte del candidato vincitore o per assunzioni future aventi ad oggetto analoghi profili professionali.

Art. 3

Dati personali

I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione alle selezioni saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento di dati personali.

Art. 4

Assunzioni in deroga

In casi di comprovata ed effettiva necessità e urgenza in cui non sia materialmente possibile provvedere all'individuazione e selezione dei candidati secondo le procedure sopra descritte, per far fronte a sopravvenute esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive non preventivabili e di durata determinata o determinabile, la Società si riserva la facoltà di provvedere al reclutamento di personale con chiamata diretta attraverso la stipulazione di contratti a tempo determinato, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..

In tal caso la Società provvederà a scegliere il candidato a seguito di valutazione comparativa dei curricula

in suo possesso, corrispondenti con il profilo della mansione richiesta, valutando anche eventuali rapporti di lavoro o collaborazione precedentemente intercorsi.

A tal fine la Società provvederà a conservare, per un periodo minimo di 12 mesi e nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, i curricula e le domande di assunzione o collaborazione ad essa pervenute.

Sono salve in ogni caso le procedure per le assunzioni in base a norme di legge speciali quali ad esempio la legge n. 68/1999 e succ. mod. (personale categorie protette). Per tali categorie si procederà in conformità alle specifiche disposizioni di legge.

Art. 5

Informativa ai candidati esclusi

La Società avviserà i candidati esclusi dell'esito della selezione mediante email.

Art. 6

Disposizioni finali

Il presente Regolamento è entrato in vigore il 1° marzo 2016 ed è pubblicato sul sito internet della Società Cervino spa.