



# **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 09/12/2010

## Indice

Art.1 Oggetto

Art.2 Riferimenti

Art.3 Ambito di applicazione ed esclusioni

Art.4 Principi generali

Art.5 Individuazione delle esigenze di assunzione

Art.6 Definizione dei canali di reclutamento

Art.7 Pubblicità delle offerte di lavoro

Art.8 Individuazione dei soggetti preposti alla selezione

Art.9 Pre-selezione

Art.10 Selezione

Art.11 Criteri per la selezione

Art.12 Comunicazione degli esiti della selezione

Art.13 Assunzione

Art.14 Entrata in vigore

## **Art.1 Oggetto**

Il presente regolamento è adottato da G.E.A.L. S.p.A. in ottemperanza dell'art. 7 del DPR 7 settembre 2010, n.168 "Regolamento in materia di servizi pubblici locali di rilevanza economica, a norma dell'art.23-bis, comma 10, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133", il quale stabilisce che le società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali devono adottare, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

## **Art.2 Riferimenti**

- articolo 7 del DPR 7 settembre 2010, n.168 "Regolamento in materia di servizi pubblici locali di rilevanza economica, a norma dell'art.23-bis, comma 10, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133";
- articolo 23-bis, comma 10, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, così come modificato dal Decreto Legge 25 settembre 2009, n. 135 "Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e per l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee" convertito dalla Legge 20 novembre 2009, n. 166;
- articolo 18, commi 2 e 2 bis, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, così come integrato dal Decreto Legge 1 luglio 2009, n. 78 "Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali" convertito dalla Legge 3 agosto 2009, n. 102

- articolo 35, comma 3, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- articolo 16 del Codice Etico di G.E.A.L. S.p.A.

### **Art.3 Ambito di applicazione ed esclusioni**

Il presente Regolamento per il reclutamento del personale (di seguito "Regolamento") si applica nel caso di assunzioni di personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi.

Contrariamente, il presente Regolamento non si applica nei casi di assunzione di personale appartenente alle cd categorie protette di cui alla Legge 68/99 e smi ed ai contratti di somministrazione di lavoro interinale.

### **Art.4 Principi generali**

Nell'esecuzione delle procedure di reclutamento e del personale, G.E.A.L. S.p.A. si conforma ai seguenti principi:

- pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantisca l'imparzialità e assicuri economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi trasparenti e quanto più possibile oggettivi, idonei a verificare il possesso di tutti i requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto della pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione plurima e qualificata della commissione esaminatrice.

### **Art.5 Individuazione delle esigenze di assunzione**

Le esigenze di assunzione di nuovo personale vengono individuate dall'Amministratore Delegato sentiti i Responsabili di Funzione, ognuno per il proprio settore di competenza, i quali provvedono a redigere apposita relazione giustificativa che tenga conto delle necessità e degli obiettivi di sviluppo aziendale, definendo il profilo minimo che il candidato deve possedere.

Le esigenze di assunzione vengono proposte dall'Amministratore Delegato al Consiglio di Amministrazione, che provvede al suo esame ed approvazione di regola in occasione della presentazione del budget annuale.

#### **Art.6 Definizione dei canali di reclutamento**

Fermo restando la pubblicità della selezione di cui al successivo art. 7, a seconda della tipologia di profilo professionale ricercato, G.E.A.L. S.p.A. si riserva la facoltà di adottare i seguenti canali di reclutamento aggiuntivi:

- curriculum pervenuti all'ufficio personale di G.E.A.L. S.p.A., o tramite il suo sito internet;
- elenchi forniti da scuole, università ed enti formativi;
- società esterna di selezione del personale.

Nell'ultima ipotesi, G.E.A.L. S.p.A. potrà fornire i curriculum presenti nei propri archivi, coerenti con la figura professionale da ricercare.

#### **Art.7 Pubblicità delle offerte di lavoro**

Le offerte di lavoro con i requisiti necessari per accedere alle selezioni sono pubblicati sul sito internet aziendale all'indirizzo [www.geal-lucca.it](http://www.geal-lucca.it) e contengono:

- profilo professionale richiesto;
- i requisiti di ammissione alla selezione (titolo di studio, età, esperienze professionali, ecc.);
- eventuali titoli preferenziali o di precedenza;
- le modalità di espletamento delle selezioni;
- il CCNL applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il termine e le modalità entro le quali presentare la domanda di ammissione.

A seconda del profilo professionale richiesto, gli avvisi possono essere pubblicati anche su quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale, su riviste di settore o su siti di aziende specializzate in job recruiting.

## **Art.8 Individuazione dei soggetti preposti alla selezione**

Le fasi di selezione sono effettuate da una commissione esaminatrice composta da almeno due membri di cui:

- Amministratore Delegato;
- Responsabile della Funzione interessata dall'assunzione;
- eventuali altri componenti ritenuti opportuni individuati esclusivamente tra esperti di provata competenza, scelti fra il personale interno o, se opportuno, esterni con pertinenti requisiti e professionalità rispetto alla selezione da svolgere.

Nel caso si proceda alla selezione di una figura dirigenziale, della commissione esaminatrice fa sempre parte anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione di G.E.A.L. S.p.A.

Non possono far parte della commissione i componenti che siano in relazione di parentela o affini con i candidati ed i soggetti che ricoprono cariche politiche, che siano rappresentanti sindacali, o rappresentanti di associazioni di categoria.

## **Art.9 Pre-selezione**

Tutte le domande pervenute sono sottoposte ad una prima valutazione documentale necessaria per verificare la corrispondenza dei curriculum con i requisiti indicati nell'avviso. Le domande che risultano allineate a detti requisiti accedono alla successiva fase di selezione.

G.E.A.L. S.p.A. si riserva la facoltà di affidare a società esterna specializzata la fase di pre-selezione delle domande pervenute.

## **Art.10 Selezione**

In conseguenza della tipologia di figura professionale da assumere, ad esempio se di alto profilo professionale o se operativa, le modalità di espletamento della selezione, il colloquio, le prove scritte, le eventuali prove pratiche che i candidati dovranno sostenere, così come le modalità di valutazione, se non già definiti all'interno dell'avviso di reclutamento, sono definiti di volta in volta e sono tempestivamente comunicati ai candidati, anche per posta elettronica, o tramite il sito internet aziendale.

### **Art. 11 Criteri per la selezione**

L'attività di selezione del personale è mirata a valutare la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed espressi dai requisiti prestabiliti per il reclutamento.

Le prove di selezione sono finalizzate alla verifica della preparazione culturale, teorica e/o pratica del candidato, delle sue capacità, delle sue attitudini, delle sue capacità relazionali e del grado di motivazione, sempre in funzione del profilo professionale ricercato e degli obiettivi di sviluppo aziendali.

Le modalità della selezione ed contenuti delle prove devono garantire l'applicazione di criteri di valutazione omogenei ed imparziali e la formazione di un giudizio coerente ed equilibrato da parte della commissione esaminatrice.

In ogni caso tutte le fasi della selezione adottate sono documentate al fine di garantirne la tracciabilità e la trasparenza.

### **Art.12 Comunicazione degli esiti della selezione**

Gli esiti della selezione sono pubblicati sul sito internet [www.geal-lucca.it](http://www.geal-lucca.it).

G.E.A.L. S.p.A. provvederà a redigere una graduatoria dei candidati valutati ed idonei al profilo richiesto, a cui fare eventualmente riferimento nel caso di future assunzioni per profili professionali di cui alla selezione oggetto della graduatoria, che comunque avrà validità non superiore a 2 anni dal termine della selezione stessa.

### **Art.13 Assunzione**

L'assunzione, effettuata sulla base dei risultati finali della selezione, avviene, dopo la valutazione medica circa l'idoneità fisica del candidato, con contratto specifico per il profilo ricercato nel rispetto del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore e della normativa nazionale, nonché di quanto già definito nell'avviso di selezione.

#### **Art.14 Entrata in vigore**

Il presente Regolamento è in vigore dal giorno di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di G.E.A.L. S.p.A.