

CLIR S.p.a.

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

* * *

Articolo 1

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato, con contratto a progetto e con contratto di lavoro autonomo, e non trova pertanto applicazione con riguardo agli incarichi di prestazione d'opera professionale.

Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in azienda con progetti di tirocinio formativo.

La Società, nei limiti e con le modalità necessari ad assicurare i migliori livelli di gestione dei servizi nel territorio di riferimento, potrà perfezionare specifici accordi con gli Enti Locali ed avvalersi delle strutture comunali che comprendano l'eventuale autorizzazione all'utilizzo di personale dei medesimi.

Articolo 2

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto delle necessità aziendali e che saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede aziendale e pubblicate sul sito internet www.clir.it in una sezione appositamente dedicata e tempestivamente aggiornata.

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

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

Articolo 3

Le procedure di reclutamento 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 e della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali.

Articolo 4

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 5

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

Articolo 6

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

La valutazione e selezione dei candidati potrà essere affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti: i nominativi saranno individuati e pubblicati nell'apposita sezione del sito indicato al precedente art. 2.

La società riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni o personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

Articolo 8

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.

La preparazione culturale e teorica del candidato e le oggettive capacità ed attitudini a ricoprire la posizione offerta in funzione delle esigenze e degli obiettivi dell'azienda, saranno accertate mediante adeguate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, che consentano un confronto comparativo dei candidati mediante criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

Articolo 9

Quesiti, modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza in modo che tutti i candidati siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

Articolo 10

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.

Articolo 11

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nell'apposita sezione del sito indicato al precedente art. 2.

È in facoltà dell'azienda 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

L'assunzione avviene con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, a progetto o di lavoro autonomo, nel rispetto della normativa contrattuale nazionale e delle le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

Articolo 13

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale internet www.clir.it