

## **CRITERI E MODALITA' PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI – LINEE GUIDA**

DELIBERA DEL C.D.A. DEL 09/07/2013

### **Art. 1**

#### Finalità, ambito di applicazione e principi generali

**1.1** In attuazione dell'art. 18, comma 2, decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modifiche nella legge 6 agosto 2008 n. 133, e dell'art. 4, comma 17, del decreto legge 13 agosto 2011 n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011 n. 148, Centro Veneto Servizi S.p.A. (di seguito CVS) fissa e approva le seguenti linee guida finalizzate a garantire il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nella ricerca, selezione e assunzione del personale, nel conferimento degli incarichi lavorativi, nella progressione in carriera e riqualificazione professionale, bandendo qualsiasi forma di discriminazione (sessuale, razziale, religiosa, politica, sindacale, culturale, di lingua, ...), aderendo a politiche meritocratiche e di pari opportunità, nel rispetto della normativa vigente e del c.c.n.l. applicabile.

**1.2** CVS assicura la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire ottimali livelli qualitativi e di servizio, osservando nella selezione del personale criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura e profilo professionale e individuando la formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le disponibilità economiche annuali previste a budget.

**1.3** Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, CVS individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dal c.c.n.l. di settore, favorendo – compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro – la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

**1.4** Nelle modalità di accesso all'impiego, CVS adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire in ogni fase il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nella presente delibera, tese a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.

**1.5** CVS assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio. 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.

## **Art. 2**

### Procedure di selezione

**2.1** La copertura delle posizioni vacanti e/o la ricerca di nuove figure professionali (istituite previa autorizzazione dei competenti organi societari, nel rispetto delle norme e dei limiti di legge e della disciplina interna) e in genere l'assunzione del personale avvengono attraverso una procedura di selezione interna o esterna.

**2.2** CVS agevola gli sviluppi di carriera del personale dipendente, sperando una selezione interna finalizzata alla copertura del posto vacante o di ricerca della nuova figura professionale. Nel caso in cui la selezione interna non sia attuabile o non raggiunga l'obiettivo fissato, CVS procederà a una selezione esterna.

**2.3** Le selezioni di cui al punto che precede avverranno previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Società che, nel rispetto della normativa vigente, del c.c.n.l. di settore e dello Statuto, individuerà le relative figure professionali. Le informazioni necessarie per la selezione verranno trascritte nell'apposito Avviso di cui verrà data adeguata pubblicizzazione mediante affissione nella bacheca aziendale e pubblicazione sul sito web di CVS S.p.A.. La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come inserzioni su giornali locali e nazionali, ecc. e con invio ai Comuni soci per l'eventuale inserimento nei rispettivi siti web e/o affissione all'albo pretorio.

**2.4** E' facoltà della Società procedere, con provvedimento motivato, alla revoca dell'avviso di selezione in qualsiasi momento del procedimento di selezione, purché prima della pubblicazione della graduatoria. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che vi hanno interesse.

E' facoltà della Società di non procedere, con provvedimento motivato, ad alcuna assunzione una volta terminato il procedimento, ferma restando in tal caso la validità della graduatoria medesima per il periodo indicato nell'avviso. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che vi hanno interesse.

**2.5** Le procedure di selezione e assunzione dovranno rispettare i seguenti principi:

- a) idonea pubblicità della ricerca;
- b) oggettività e trasparenza delle valutazioni e pari opportunità dei candidati;
- c) accertamento del livello di conoscenza culturale e professionale, nonché delle potenzialità di crescita e sviluppo professionale del candidato;
- d) verifica della reale consistenza della motivazione all'assunzione e del livello di adattabilità alla cultura ed alla tipologia dell'Azienda.

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

- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;

- età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- 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;
- titoli di studio e/o altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta;
- nel caso di cittadini di stati membri dell'Unione Europea, di godimento dei diritti civili e politici nello stato di appartenenza o provenienza, ovvero i motivi del mancato godimento degli stessi, di avere adeguata conoscenza della lingua italiana e di essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica.

L'offerta di impiego dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero complessivo dei posti offerti, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie.

**2.6** La procedura di selezione si articolerà nei seguenti passaggi:

- a) valutazione preliminare dei requisiti previsti dalla legge e dall'Avviso ed esame del curriculum professionale che sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative;
- b) eventuale prova pratica selettiva, finalizzata ad appurare in concreto le conoscenze e l'esperienza del candidato nelle materie inerenti le mansioni da svolgere;
- c) colloquio finalizzato ad approfondire le conoscenze di cui al punto b) e a valutare l'idoneità psicoattitudinale e la personalità del candidato con riguardo all'idoneità alle mansioni e, in genere, all'inserimento in Azienda.

**2.7** La procedura di selezione sarà espletata dalla Commissione Esaminatrice, appositamente nominata dal Consiglio di Amministrazione in caso di selezione di profili di quadro e Dirigenti e del Direttore Generale negli altri casi, e composta da tre membri (Presidente e due commissari), ciascuno dei quali disporrà di massimo 10 punti per valutare la prestazione complessiva di ciascun candidato. Verranno giudicati idonei tutti i candidati che abbiano ricevuto un punteggio complessivo di almeno 21 punti su 30.

**2.8** I candidati risultati vincitori dovranno, entro 10 gg. dalla data di ricevimento della relativa comunicazione di nomina, esprimere formalmente la propria accettazione e assumere servizio alla data fissata dall'Azienda, che sarà comunque compresa entro i successivi 45 gg. L'assunzione è subordinata alla

visita medica preventiva effettuata dal medico competente, che avverrà prima dell'assunzione in servizio. E' data facoltà alla Commissione di attingere fra i candidati idonei, in caso di successive selezioni per figure analoghe, a seguito rinuncia del vincitore.

**2.9** L'eventuale promozione a dirigente di personale già dipendente della Società, nonché l'assunzione di personale esterno da inquadrare in posizione dirigenziale, muovono da specifica delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta motivata del Presidente della Società o del Direttore Generale.

Il reclutamento, la selezione e l'assunzione dei Dirigenti seguono normalmente i principi generali e le procedure già definite con il presente Regolamento.

In deroga a quanto sopra il Consiglio di Amministrazione della Società può anche disporre l'assunzione di Dirigenti senza attivare le previste procedure di selezione, ma giustificando adeguatamente in delibera ragioni e vantaggi di tale scelta.

Il CCNL di riferimento è quello dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

**2.10** Nel caso in cui la procedura di selezione di cui ai punti che precedono non abbia raggiunto l'obiettivo fissato, o qualora il numero dei partecipanti alle selezioni o la natura delle prestazioni per le quali è previsto il reclutamento renda particolarmente difficile per l'organizzazione aziendale il concreto svolgimento delle modalità di selezione, CVS potrà ricorrere ad apposite società o aziende esterne con comprovata esperienza e competenza nel reclutamento del personale che saranno obbligate al rispetto delle indicazioni della Società sia riguardo ai requisiti della selezione, che in merito ai principi della ricerca (tra i quali quelli di trasparenza, pubblicità e imparzialità). In ogni caso, la ricerca non potrà avvenire limitatamente alla banca dati propria dell'ente o azienda incaricate e dovrà essere adeguatamente pubblicizzata. Le persone selezionate dovranno essere sottoposte alla procedura di valutazione di cui ai punti che precedono.

**2.11** Al fine di ridurre al minimo i costi, la Società potrà affidare in unica soluzione le eventuali selezioni esterne per figure professionali omogenee, nonché dotarsi di graduatorie di personale idoneo atte a coprire eventuali fabbisogni futuri.

**2.12** CVS può stipulare apposite convenzioni con le Università, gli Istituti di ricerca e le Associazioni datoriali di appartenenza, finalizzate alla costruzione di percorsi formativi di inserimento, all'assistenza tecnica ai processi di selezione, alla fornitura di elenchi di candidati e allo svolgimento di stage formativi presso le strutture aziendali. Tali convenzioni possono prevedere anche interventi formativi destinati a dipendenti della Società e finalizzati a migliorarne la professionalità, anche in esecuzione dell'obbligo di formazione del personale.

**2.13** Quanto previsto ai punti che precedono – salvo espressa disposizione contraria e compatibilmente con le disposizioni di legge – si intende esteso anche alle assunzioni a tempo determinato e, in genere, a qualsiasi tipo di assunzione.

**2.14** E' data facoltà a CVS di procedere senza avviare pubbliche selezioni in caso di internalizzazione di

servizi e attività, ad assunzione di personale precedentemente gestito in outsourcing, ovvero alla trasformazione di collaborazioni a fattura in rapporti di lavoro subordinati.

Non si darà luogo ad alcuna procedura nel caso di rinnovo di contratti a tempo determinato o nel caso di conversione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

### **Art. 3**

#### Tipologie di contratti

**3.1** Per l'assunzione del personale, CVS potrà utilizzare tutte le tipologie contrattuali che, volta per volta, saranno ritenute più idonee alle specifiche finalità cui l'assunzione è preordinata – comprese le forme flessibili di assunzione e di impiego previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle norme vigenti e delle disposizioni del c.c.n.l. di settore – privilegiando, ove possibile, il contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato e il contratto di apprendistato professionalizzante.

**3.2** Ai dipendenti che saranno assunti da CVS sarà applicato il c.c.n.l. di settore.

### **Art. 4**

#### Formazione permanente

**4.1** CVS valorizza la formazione professionale continua, intesa come scelta qualificante della politica delle risorse umane.

**4.2** Al fine di conseguire una gestione delle risorse umane basata sui principi di meritocrazia, efficacia ed efficienza, anche con riferimento all'implemento qualitativo dei servizi erogati agli utenti, la Società adotta e aggiorna periodicamente un Piano di formazione permanente del personale, finanziato con tutte le risorse disponibili di provenienza comunitaria, nazionale, regionale e provinciale, usufruendo delle convenzioni con le Università (ed enti equipollenti) e con le associazioni categoriali, in ogni caso nel rispetto delle normativa di legge e della contrattazione collettiva.

**4.3** Il Piano è finalizzato al miglioramento delle capacità professionali delle risorse umane, allo sviluppo delle loro competenze in un periodo stabilito e al perseguimento di specifici comportamenti organizzativi.

### **Art. 5**

#### Trattamento dei dati personali e responsabile del procedimento

**5.1** Le procedure di selezione descritte agli articoli che precedono dovranno rispettare le disposizioni di legge relative all'acquisizione e al trattamento dei dati personali dei candidati. Responsabile del trattamento dei dati personali e, in genere, della procedura di selezione, è il Direttore Amministrativo di CVS.