

REGOLAMENTO INERENTE ALLA DETERMINAZIONE DI CRITERI E MODALITA' PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE A NORMA DELL'ART. 19 DEL D.LGS. 19.08.2016, N. 175

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per le procedure di selezione del personale dipendente da parte di QualiPer s.r.l., in attuazione della previsione di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016.

2. Le assunzioni del personale di QualiPer s.r.l. sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa Società, nell'ambito delle strategie e linee di sviluppo in materia di personale definite dall'Organo Amministrativo della stessa nel rispetto degli indirizzi delineati dall'Ordine dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati delle Province di Milano e Lodi in qualità di socio unico. È inoltre compito dell'Organo Amministrativo deliberare in ordine alla previsione di costo.

3. Il presente Regolamento si applica ai rapporti di lavoro subordinato, nel rispetto delle normative vigenti e in aderenza alle disposizioni per cui le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, nazionali e di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità ed in particolare dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

4. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del contratto collettivo applicato.

5. L'indizione e la gestione delle procedure previste nel presente regolamento spetta all'Organo Amministrativo, che può anche delegare il compimento degli atti della procedura.

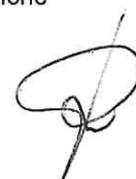
Per le eventuali assunzioni destinate alle categorie protette, da effettuarsi previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, in ogni caso per adottare ogni misura intesa a consentire lo svolgimento delle mansioni senza pregiudizio, dovranno essere osservate le disposizioni di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, anche mediante convenzioni con gli uffici od organismi preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.

QualiPer s.r.l. potrà procedere all'assunzione di personale senza adottare procedure selettive nei casi previsti dalla legislazione vigente nonché per la costituzione di rapporti di lavoro temporaneo ovvero a tempo determinato (ad esempio per sostituzioni di maternità/paternità). Sono altresì esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento i rapporti con soggetti inseriti in stage o tirocinio formativo, precisando che il tirocinio è un periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo e volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, e, concordemente a quanto espresso dal competente Ministero del Lavoro, non si configura come rapporto di lavoro.

2. PRINCIPI GENERALI

1. Le procedure di selezione di QualiPer s.r.l. si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità del suo espletamento, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale;
- b) adozione di meccanismi di selezione oggettivi e trasparenti, idonei ed atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;



- c) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari e soggetti che rivestano cariche nelle amministrazioni ivi compresi altri ordini professionali, o docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione che assume, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
2. Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure, improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare comunque 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 prove.
3. Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente secondo i criteri di cui al successivo punto 3, QualiPer s.r.l. garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile in relazione alla singola procedura.
4. QualiPer s.r.l. garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.
5. QualiPer s.r.l. opera altresì nel rispetto dei principi dettati dal D. Lgs n. 196/2003 e s.m.i. in materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza.

3. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

3.1. Principi

1. La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse ed è effettuata perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli necessari in funzione delle esigenze aziendali. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.
2. Si considerano posti disponibili quelli sussistenti nell'organico e vacanti alla data dell'inizio della selezione. Nel bando di selezione la società indica il numero dei posti disponibili alla data del bando/avviso di selezione precisando il termine entro il quale la graduatoria rimane efficace a partire dalla data di approvazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili nello stesso profilo professionale, se del caso anche per sostituzioni temporanee. Nel caso in cui l'Amministratore Unico di QualiPer s.r.l. decida di indire una nuova procedura di reclutamento nel periodo di vigenza di una graduatoria per il medesimo profilo dovrà congruamente motivare sulle ragioni di mancato utilizzo della graduatoria.
3. Nell'ambito delle selezioni del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto delle regole contrattuali vigenti.
4. Nei limiti di quanto programmato e preventivato, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.
5. La Società persegue, il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese ed in proposito predispone, nel rispetto della normativa vigente, strumenti di valutazione delle risorse impiegate in azienda e di analisi dei carichi di lavoro in ordine a possibili coperture dei fabbisogni tramite mobilità interna, sia verticale che orizzontale.



3.2. Procedura di selezione

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure selettive comparative, mediante le quali accertare la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la posizione da ricoprire.
2. Le prove di selezione potranno consistere in test teorico/pratici e/o in colloqui attitudinali. In ogni caso, ai fini della valutazione finale, si terrà in particolare conto dell'esperienza maturata dal candidato nella posizione da coprire e del suo curriculum di studio. I titoli di studio e le esperienze professionali sono oggetto di valutazione ai fini della procedura nei limiti e modalità definite dal bando o avviso pubblico di indizione della selezione.
3. Le prove selettive devono avere ad oggetto la verifica delle competenze in funzione delle mansioni da svolgere e attenere alle materie indicate nell'avviso pubblico di indizione della selezione, ivi comprese, se pertinenti al caso specifico e indicate nell'avviso pubblico, la conoscenza di almeno una lingua straniera e la verifica delle conoscenze informatiche.

3.2.1. Bando o avviso di ricerca del personale

1. La procedura di reclutamento nel suo complesso viene avviata con la pubblicazione del bando o avviso, recante gli elementi di cui al punto che segue, sul sito internet di QualiPer s.r.l. e, per realizzare la massima diffusione, anche in forma sintetica sul sito dell'Ordine dei Periti Industriali e Periti Industriali Laureati delle Province di Milano e Lodi, nel rispetto della disciplina di cui al D.Lgs. 33/2013 per il tempo che sarà definito all'atto di indizione della procedura nel rispetto dei requisiti di pubblicità e trasparenza;
2. Il bando o avviso di selezione deve avere i seguenti contenuti essenziali:
 - individuazione del profilo professionale per il quale è bandita la selezione;
 - indicazione dell'inquadramento contrattuale, qualifica e del livello professionale;
 - indicazione dei requisiti richiesti per ricoprire la posizione;
 - indicazione del titolo di studio richiesto;
 - indicazione di eventuali titoli da valutare ai fini dell'accesso alla selezione;
 - indicazione della tipologia di prove selettive e del punteggio da attribuire a ciascuna prova, con indicazione delle materie su cui si svolgerà la prova orale, ove prevista;
 - indicazione dell'eventuale punteggio minimo per ciascuna prova ovvero dei minimi necessari per poter considerare accettabile il livello di preparazione o per accedere alla successiva valutazione;
 - termine e modalità di presentazione della domanda di partecipazione;
 - indicazione dei documenti da allegare alla domanda di partecipazione.

3.2.2. Commissione di valutazione

1. Le procedure di selezione saranno eseguite da una Commissione esaminatrice formata da tre membri, che individueranno nel loro ambito il presidente ed il segretario; commissione che sarà nominata di volta in volta dall'Organo Amministrativo tra soggetti con competenze coerenti con le selezioni da svolgere.
2. La nomina della commissione sarà effettuata dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature. Ciascun membro della Commissione all'atto dell'accettazione della nomina dovrà dichiarare di non avere rapporti di parentela con alcuno dei candidati, affinità o comunque di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con alcuno dei candidati. Qualora dovesse ricorrere o insorgere in corso della procedura l'esistenza di tale impedimento si procederà alla nomina di un nuovo membro in sostituzione.
4. Prima dell'inizio della valutazione la commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine di conclusione del procedimento.



5. La commissione, prima dell'inizio delle prove, specifica i criteri e le modalità di valutazione delle stesse sulla base dei criteri di valutazione fissati nel bando o avviso di indizione della procedura. Tali criteri e modalità saranno riportati nei verbali dello svolgimento delle procedure di selezione al fine di motivare i punteggi da attribuire ai singoli elementi di valutazione. La motivazione potrà essere condotta in forma numerica attesa la specificazione dei criteri di valutazione.

6. La Commissione vigila, nel corso delle prove e con riferimento a tutti i candidati, sulla correttezza e legittimità di svolgimento dell'intera procedura ed ha facoltà di adottare i provvedimenti necessari in caso di violazione delle regole, con esclusione del candidato, con adeguata motivazione scritta.

7. Al termine delle prove la Commissione predispone una graduatoria di merito dei candidati in funzione della valutazione circa la rispondenza e congruenza delle caratteristiche professionali dimostrate dai candidati rispetto al profilo oggetto della ricerca.

3.2.3. Requisiti dei candidati

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

- a) cittadinanza italiana; oppure cittadinanza di stato membro dell'Unione Europea; oppure cittadinanza di uno stato extra U.E. con permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o titolari dello status di rifugiato o dello status di protezione sussidiaria ai sensi delle vigenti norme di legge (D.Lgs. 25.07.1998, n. 286 e Regolamento di attuazione di cui al d.p.r. 31.08.1999, n. 3934; l. 6 agosto 2013, n. 97);
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) inesistenza di condanne penali passate in giudicato o decreti penali di condanna divenuti irrevocabili oppure sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 c.p.p o di misure di prevenzione di cui all'art. 3 l. n. 123/1956;
- d) assenza di casi di destituzione, dispensa, ovvero decadenza o licenziamento dall'impiego presso una Pubblica amministrazione;
- e) età non inferiore a 18 anni;
- f) idoneità psico-attitudinale alla mansione oggetto della selezione;
- g) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati nati prima del 31.12.1985;
- h) titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- i) ulteriori e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nel bando o avviso di selezione;
- j) possesso, laddove espressamente richiesto, del requisito della particolare e comprovata specializzazione correlata al contenuto della prestazione richiesta.

I bandi o avvisi di indizione delle selezioni potranno indicare requisiti ulteriori per l'accesso alla procedura, che siano proporzionati e congruenti con la posizione da ricoprire.

3.2.4. Titoli valutati

A seconda del profilo ricercato mediante la procedura di selezione costituiscono titoli valutabili:

- titoli di studio (tenuto conto della valutazione o del voto riportato);
- durata e coerenza dei periodi di lavoro svolto presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati;
- durata dei periodi di lavoro svolto in mansioni attinenti alla qualifica relativa al bando di selezione, presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati;



- attestati di qualificazione e/o specializzazione rilasciati a seguito di frequenza di corsi di formazione professionale organizzati da pubbliche amministrazioni o enti pubblici e privati riconosciuti legalmente;
- corsi post-laurea e di aggiornamento professionale, congruenti con l'oggetto della selezione.

I titoli oggetto di valutazione nella procedura sono indicati o elencati nel bando o avviso di selezione.

I titoli di studio e/o l'esperienza professionale pregressa ai fini dell'accesso alla selezione saranno indicati nei bandi o avvisi di selezione conformemente alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

3.2.5. Prove selettive

1. La commissione, prima di procedere all'espletamento delle prove selettive fissa i quesiti da sottoporre ai candidati sulla base dei criteri e modalità di valutazione, in modo che tutti i candidati siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea.

2. Le prove selettive possono consistere e concorrono alla valutazione finale, unitamente a quella dei titoli, in:

- prova scritta;
- prova o colloquio orale.

Laddove necessario si può prevedere anche il ricorso ad una prova pratica. È possibile il ricorso a test con risposta predefinita e/o la predisposizione di elaborati di lunghezza predeterminata sulle tematiche oggetto della selezione.

I bandi o avvisi di indizione indicano le prove, tra quelle previste, che saranno svolte nella selezione.

3. Nello svolgimento delle prove orali, al termine di ogni seduta, la commissione forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione del voto a ciascun candidato attribuito.

4. La mancata presentazione del candidato senza giustificato motivo comporta la sua automatica esclusione dalla procedura. Per quanto attiene le prove orali, le richieste di differimento dello svolgimento da parte dei candidati saranno valutate dalla Commissione sulla base di comprovati motivi di impedimento.

3.2.6. Formazione della graduatoria

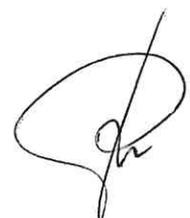
La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. Il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi attribuiti rispettivamente ai titoli ed alle diverse prove della selezione.

3.2.7. Graduatorie di merito

1. L'Organo Amministrativo al termine delle prove di selezione approva gli atti della procedura e le graduatorie di merito in funzione dei punteggi attribuiti ai titoli ed ottenuti nelle prove. In base al numero delle posizioni offerte, saranno nominati vincitori coloro i quali avranno totalizzato i punteggi più elevati. Per idonei si intendono quei partecipanti che hanno conseguito un punteggio finale superiore al minimo fissato per la specifica selezione, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente normativa per quanto attiene eventuali riserve.

2. All'atto della pubblicazione dell'avviso pubblico, QualiPer s.r.l. può riservarsi il diritto di procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori fino ad esaurimento della medesima e nel periodo di tre anni di sua validità.

3. La graduatoria rimane in vigore per un termine di TRE anni dalla data di pubblicazione.



4. PUBBLICITÀ

Il presente Regolamento è pubblicato ai sensi del d.lgs. 33/2013 sul sito istituzionale di QualiPer s.r.l.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop at the top and several smaller, connected strokes below it.