
REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

In relazione alle regole del gruppo si seguono i principi adottati dalla holding.

Nel rispetto dei principi di imparzialità trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18 («Reclutamento del personale delle società pubbliche»), comma 1 della legge 6 agosto 2008, n. 133, rubricata sotto «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria», la Società segue il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

Articolo 1

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 o con contratto a progetto.

Articolo 2

1. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale del gruppo e che saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e pubblicate sul portale internet www.consorzioit.net, nella sezione dedicata «OFFERTE DI LAVORO», costantemente aggiornata.

2. La Società si riserva la facoltà di utilizzare società di lavoro interinale per una pre-selezione dei candidati

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

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

Articolo 3

1. Le procedure di reclutamento del personale 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 ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246» e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi di legge (GDPR «Codice in materia di protezione dei dati personali».)

Articolo 4

1. 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

1. 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 (diciotto) 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 dicembre 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

1. L'offerta di impiego dovrà 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

1. La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno (o della capogruppo che gestisce tutte le attività direzionali) ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni; i nominativi degli esaminatori saranno individuati e pubblicati nella sezione «OFFERTE DI LAVORO» del portale aziendale
2. La Società si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni alla Società o personale dipendente del gruppo, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.
3. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, CIT, conformemente a quanto stabilito dall'articolo 35 («Reclutamento del personale»), comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», la Società farà in modo che le commissioni di valutazione dei candidati siano esclusivamente composte da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari della Società, ovvero tra docenti e soggetti estranei, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Articolo 8

1. 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.
2. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno

accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi societari, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

Articolo 9

1. I quesiti, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

Articolo 10

1. 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

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione «OFFERTE DI LAVORO» del sito
2. La società si riserva la facoltà di 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

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale a progetto o contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale. 2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale applicabile.

