

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

ART. 1 – OGGETTO

Con il presente regolamento vengono stabiliti i criteri e le modalità per il reclutamento del personale non dirigente della Società nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità, economicità e celerità di cui all'art. 35 comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

I criteri e le modalità di seguito stabiliti trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata superiore a 9 mesi.

Il presente regolamento non trova applicazione per le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99 relativamente alle quali l'individuazione del personale da inserire sarà effettuata tra i nominativi forniti dagli Uffici competenti.

ART. 2 – MODALITA' DI SELEZIONE, AMMISSIONE DEI CANDIDATI ALLA SELEZIONE E PROCESSO DI SELEZIONE

Le assunzioni alle dipendenze della Società, di cui al precedente art. 1, sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti al profilo tipo preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.

La selezione del candidato inizia con la ricerca del profilo prioritariamente tra le risorse già operanti in azienda in regime di distacco ai sensi dell'art. 30 del D. lgs. 276/2003 da società che siano, ai sensi dell'art. 2359 c.c., controllate, controllanti, collegate o società cui Toscana Energia S.p.A. è collegata.

Nel caso in cui non sia stata individuata la risorsa idonea alla copertura del ruolo, viene attivata la selezione sul mercato esterno previa divulgazione di annunci i cui contenuti sono specificati al successivo art. 3.

La Società può decidere di avvalersi, per tutto o per parte del processo di reclutamento e selezione, di Società esterne specializzate in selezione del personale che dovranno attenersi ai medesimi principi espressi nel presente Regolamento.

Alla Funzione del Personale viene demandata l'individuazione dei candidati ammessi alla selezione sulla base di:

- riscontro della correttezza dei tempi di inoltro della domanda;
- rispetto delle formalità di presentazione della domanda;
- verifica, attraverso l'esame dei Curriculum Vitae allegati, della presenza dei requisiti previsti dal bando.

Il processo di selezione avviene attraverso una o più fasi di sotto indicate (non necessariamente nell'ordine di elencazione):

- colloqui e/o prove finalizzate alla valutazione delle capacità, conoscenze e professionalità;
- eventuali prove pratiche per la verifica della competenze tecnico professionali.

ART. 3 – CONTENUTI DEGLI ANNUNCI

Gli avvisi di selezione devono contenere:

- il profilo professionale oggetto della ricerca;
- il numero delle risorse ricercate;
- l'applicazione, ove ricorra, della riserva dei posti a favore di soggetti disabili;
- i requisiti di ammissione (titolo di studio, età, esperienze professionali ecc.);
- eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- le modalità di espletamento della selezione;
- il C.C.N.L. applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il termine perentorio di inoltro e le modalità di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione;
- la facoltà di proroga, riapertura e revoca dell'annuncio;
- il riferimento alla normativa che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- i motivi per i quali la domanda è da considerarsi irricevibile (a titolo esemplificativo e non esaustivo: non rispetto dei tempi di inoltro e/o delle modalità di presentazione della stessa) e i casi di esclusione delle candidature dalla selezione (mancanza anche di uno solo dei requisiti previsti dal bando)
- ogni altra notizia ritenuta opportuna.

ART. 4 – DIVULGAZIONE AVVISI

Gli avvisi di selezione sono divulgati mediante inserimento nel sito internet della Società e/o mediante pubblicazione a mezzo stampa e/o siti internet specializzati.

ART. 5 – SOGGETTO VALUTATORE

Il processo di reclutamento e selezione può essere gestito:

- da Società esterne specializzate in materia;
- da una Commissione Valutatrice interna che potrà avvalersi, per la gestione di parte del processo, di Società esterne specializzate

La Commissione Valutatrice interna è nominata dall'Amministratore Delegato; possono farne parte:

- dipendenti della Società con significativo ruolo organizzativo, tra cui un incaricato della Funzione Personale;
- esperti esterni.

Non possono far parte della Commissione Valutatrice i componenti del Consiglio di Amministrazione e coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni Professionali.

La Società provvederà tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti della Commissione Valutatrice in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla selezione di parenti e/o affini entro il 3° grado o conviventi di fatto.

Ai fini dell'espletamento delle selezioni il Soggetto Valutatore procede a:

- definire i criteri di valutazione e i relativi punteggi per ogni singola fase di selezione;
- determinare il voto minimo da conseguire nelle varie fasi di selezione per accedere alle fasi successive;
- effettuare i colloqui individuali e le eventuali prove con attribuzione dei relativi punteggi;
- redigere la graduatoria finale sulla base della media ponderata o della somma dei punteggi delle singole prove selettive (colloquio e/o prova/e);
- comunicare l'esito della selezione al Responsabile della Funzione Personale per i conseguenti adempimenti.

Le convocazioni dei candidati per lo svolgimento della selezione vengono effettuate tramite pubblicazione sul sito internet della Società con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario rispetto alla data di effettuazione delle prove.

La mancata presentazione senza giustificato motivo comporterà l'automatica esclusione dalle selezioni.

ART. 6 – ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Le assunzioni del personale sono effettuate in base agli esiti della selezione ed in conformità a quanto previsto dall'avviso di selezione.

Per le risorse considerate idonee per l'inserimento, la Società si riserva la facoltà di effettuare delle verifiche in materia di anti-corruzione. A tale scopo, in coerenza con e per quanto consentito dalle leggi applicabili, sono effettuate verifiche sulle precedenti esperienze professionali indicate dal candidato e sono richieste informazioni riguardanti, ove possibile, eventuali precedenti penali e/o procedimenti penali in corso.

Le risultanze di tali verifiche dovranno essere valutate in relazione al ruolo e alle mansioni che il candidato andrà a svolgere a cura della Funzione del Personale in collegamento con le funzioni richiedenti.

Le assunzioni sono subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti di idoneità fisica alla mansione da accertare tramite visita medica preassuntiva a cura della Società.

Alla graduatoria si potrà attingere, nei diciotto mesi successivi alla conclusione delle procedure selettive, per la copertura di posizioni lavorative, anche a tempo determinato, per le quali siano stati definiti profili e requisiti analoghi a quelli oggetto delle selezioni stesse.

Toscana Energia S.p.A. si riserva, in qualsiasi momento della procedura, la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nell'avviso di ricerca e selezione di personale.