

REGOLAMENTO PER LA RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE CONSIDERAZIONI GENERALI

Il presente Regolamento viene adottato da TPER SpA in via di autoregolamentazione, non essendovi la stessa tenuta per effetto dell'intervenuta abrogazione dei commi 1, 2, e 3 dell'art. 18, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008.

Il presente Regolamento tiene conto dei vincoli posti dalla normativa contrattuale aziendale.

Restano fermi i requisiti generali per l'accesso all'impiego dalle norme di legge e di contratto applicabili in Tper.

In ogni caso, il reclutamento di personale per la copertura di posizioni professionali aziendali avviene, ove possibile, favorendo processi di valorizzazione del personale interno, promuovendo la crescita delle risorse attraverso idonei processi di valutazione e di formazione, nell'ambito di una organizzazione flessibile del lavoro, in coerenza con la mission aziendale.

Le seguenti norme non trovano applicazione in tutti i casi di acquisizione di personale attraverso cessioni di contratto da società partecipate e/o controllate all'interno del Gruppo Tper S.p.A.

Art. 1. Riferimenti

Il presente regolamento descrive una fase fondamentale del macroprocesso per la gestione e selezione delle risorse umane in azienda.

Esso si riferisce per i suoi contenuti alla documentazione dei sistemi di gestione integrati (qualità, ambiente e sicurezza) certificati secondo i requisiti previsti dalle norme ISO/UNI EN 9001, nonché alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e la trasparenza verso i quali la società ha assunto esplicativi impegni (Cfr. Codice Etico) ed adottato idonei modelli di gestione e controllo riferiti alla norma UNI EN ISO 37001.

Le attività selettive vengono inoltre svolte in conformità ai principi UNI/PdR 125/2022, nell'ambito del sistema di gestione sulla parità di genere.

Il processo relativo alla ricerca e selezione del personale non dirigenziale è sottoposto all'azione di controllo esercitato dall'Organismo di Vigilanza costituito in TPER ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Art. 2. Principi generali

Le procedure di ricerca e reclutamento del personale dovranno garantire senza discriminazione alcuna per genere, religione, opinioni politiche o condizioni sociali e/o personali:

- la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni
- il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne, a norma della vigente normativa e dei principi UNI/ PdR 125/2022

Le procedure di ricerca ed acquisizione dovranno, quindi, assicurare adeguata pubblicità mediante pubblicazione sul sito internet www.tper.it. Il Direttore della Società ha facoltà di ricorrere ad ulteriori forme di divulgazione e pubblicità ritenute idonee in relazione al numero ed alle peculiarità delle figure professionali da ricercare.

Le procedure di ricerca ed acquisizione, infine, dovranno garantire il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e di trattamento dei dati personali ai sensi del d.lgs. 196/2003 novellato dal GDPR UE 679/2016 e d.lgs. 101/2018.

Le modalità di svolgimento delle procedure di ricerca e selezione del personale dovranno, inoltre, assicurare economicità e celerità di espletamento. Ove opportuno, sarà possibile ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati o eventuali agenzie di lavoro interinale e/o società specializzate, diretti anche a realizzare forme di preselezione.

Art. 3. Modalità di espletamento del processo di ricerca e selezione del personale

Le procedure di ricerca ed acquisizione saranno attivate nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 2 e potranno, altresì, essere affidate dal Responsabile Risorse Umane e Organizzazione, su procura del Direttore della Società, ad agenzie di lavoro interinale e/o società esterne specializzate nell'attività citata nello svolgimento della quale, detti soggetti dovranno rispettare i criteri e i principi di cui all'art. 2.

Tper si riserva la facoltà di individuare un team di selezionatori, esperti nei processi di valutazione del personale e competenti sotto il profilo tecnico in relazione alla figura professionale da ricercare, per la valutazione delle capacità attitudinali e delle conoscenze necessarie alla copertura dei ruoli nella fase di selezione dei candidati.

Tale team potrà essere composto da dipendenti aziendali o da soggetti esterni all'Azienda fermo restando che quest'ultimi non siano componenti degli organi della società e che non ricoprano cariche politiche o sindacali.

Nell'ambito dei colloqui selettivi i valutatori non potranno effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità di cura.

Le specifiche modalità di reclutamento e di selezione, progettate per assicurare la partecipazione al processo sia agli uomini che alle donne, saranno rese note in uno specifico avviso, a firma del Responsabile Risorse Umane e Relazioni Sindacali, di concerto con il Responsabile della struttura organizzativa interessata all'interno della quale sarà inserita la figura o le figure ricercate.

L'avviso di selezione indicherà:

- il profilo professionale, descritto in modo neutro rispetto al genere, e il relativo parametro retributivo, senza distinzione alcuna fra uomini e donne;
- l'orario di lavoro (full time o part time)
- la sede di lavoro
- la tipologia contrattuale;
- i requisiti soggettivi generali e specifici richiesti
- le forme e modalità di selezione o preselezione, nel caso quest'ultima sia prevista
- le materie e/o i contenuti, nonché le modalità di svolgimento delle prove

tecniche se previste

- gli eventuali titoli valutabili ed i relativi criteri di valutazione
- gli eventuali titoli preferenziali
- il termine e modalità della domanda di partecipazione
- il periodo di validità dell'eventuale graduatoria dei candidati idonei

L'avviso sarà pubblicato sul sito web aziendale www.tper.it, per almeno 8 giorni naturali consecutivi. Qualunque rettifica e/o integrazione dell'avviso, compresa l'eventuale proroga del termine per la presentazione della domanda, sarà pubblicata con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale.

Prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro, l'Azienda provvederà all'accertamento dei requisiti fisici tramite visita medica, in base alla normativa vigente ed in relazione alle mansioni da ricoprire. E' facoltà dell'Azienda costituire una graduatoria dei candidati/e giudicati/e idonei/e, alla quale poter attingere, entro il periodo di validità della stessa per l'eventuale ulteriore fabbisogno di personale per la stessa posizione che si rendesse successivamente necessario.

L'Azienda si riserva la facoltà insindacabile di non dar luogo/interrompere la selezione, ovvero di prorogarne la data, senza che i candidati possano accampare alcuna pretesa al riguardo.

Art. 4. Requisiti di ammissione

I requisiti di ammissione alla selezione saranno disciplinati dettagliatamente, senza alcuna distinzione rispetto al genere, in ciascun avviso. In ogni caso, requisiti minimi inderogabili ai fini dell'accesso alla selezione sono:

- cittadinanza italiana o di altri Paesi appartenenti alla U.E. Per coloro che non appartengono alla Comunità Europea, possesso di regolare carta di soggiorno o permesso di soggiorno in corso di validità;
- età non inferiore a 18 anni e non superiore al limite previsto dalla vigente normativa per la stipula di particolari tipologie contrattuali richieste (esempio: apprendistato, contratto di inserimento, ecc.);

Art. 5. Casi particolari

In caso di necessità di reclutamento di figure apicali e/o di figure ad alta specializzazione o con esperienza qualificata, o di avvio di progetti di rilevanza strategica per il business aziendale, ovvero di posizioni per le quali la copertura deriva da norme o adempimenti di legge, resta salva la possibilità per l'Azienda di derogare alla procedura selettiva così come disciplinata dal presente Regolamento.

Sarà possibile, quindi, ricorrere all'assunzione diretta di personale, prescindendo dalla pubblicazione di un avviso di selezione, previa valutazione di curriculum ed a seguito di colloquio di valutazione, effettuato comunque senza alcuna richiesta relativa ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità di cura. Anche in questo caso, l'Azienda si riserva la facoltà di individuare un team di valutazione, formato da esperti nei processi di valutazione del personale e competenti sotto il profilo tecnico in relazione alla figura professionale da inserire

In tale contesto, è consentita la valutazione delle candidature spontanee e/o contenute nel data base aziendale purché in numero, di norma, non inferiore a 3 per ogni posizione ricercata.

Per le assunzioni destinate alle categorie protette, da effettuarsi previa verifica della compatibilità della invalidità o dei requisiti previsti dalla legge con le mansioni da svolgere, dovranno essere osservate le disposizioni di cui alla L.12 marzo 1999, n°68, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.

Nel caso di stabilizzazioni di risorse inserite in Azienda attraverso la modalità dello stage e del lavoro somministrato, con l'obiettivo di non disperdere le competenze professionali maturate da tali persone nel corso della loro collaborazione con l'Azienda, sarà possibile effettuare l'assunzione direttamente al termine del rapporto di lavoro.

In particolare:

Stage/Tirocinio: l'assunzione dello/a stageur/tirocinante avverrà se:

- vi sia un fabbisogno assunzionale da ricoprire in linea con il budget definito di anno in anno;
- sia stata redatta, da parte del tutor aziendale, una specifica scheda di valutazione di fine stage/tirocinio indicante le competenze acquisite e la richiesta di assunzione in Azienda.

Lavoro somministrato: il passaggio diretto dall'agenzia della risorsa in somministrazione avverrà se:

- vi sia un fabbisogno assunzionale da ricoprire in linea con il budget definito di anno in anno;
- sia stata redatta, da parte del responsabile della struttura organizzativa aziendale all'interno della quale tale lavoratore è "in missione", una specifica scheda di valutazione di fine missione indicante le competenze acquisite e la richiesta di assunzione in Azienda.

Nell'ipotesi di risorse da inserire con contratto a tempo determinato, con durata massima di 12 mesi e per la sostituzione di personale assente per congedo di maternità ed in generale per legittima assenza temporanea, sarà possibile derogare al presente regolamento di selezione.

Infine, nell'ipotesi di particolari necessità di fabbisogni per alcune determinate figure professionali di tipo operativo (Operatori/Operatrici di Esercizio, Operai/Operaie di Manutenzione, etc.) l'Azienda si riserva di procedere alla riassunzione di ex dipendenti (selezionati in passato o comunque oggetto di un percorso valutativo) previa valutazione positiva del pregresso quadro professionale

Resta comunque imprescindibile, per le fattispecie sopra riportate, il rispetto dei principi generali di cui all'art. 2 sopra citato con particolare riferimento alla trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché al rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne, a norma della vigente normativa e dei principi UNI/ PdR 125/2022.

Al fine di monitorare la tenuta complessiva del sistema di reclutamento e selezione del personale, il Responsabile Risorse Umane e Relazioni Sindacali presenterà, annualmente, al Direttore della Società un report strutturato sul numero complessivo di selezioni effettuato e sulle relative modalità di reclutamento.

Art. 6 Approvazione ed entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di TPER S.p.A, e dunque il 20 dicembre 2023 ed è reso pubblico mediante la pubblicazione sul sito internet www.tper.it.

Da tale data è contestualmente abrogato il precedente Regolamento per il reclutamento del personale.