

# MEA SPA

## REGOLAMENTO ASSUNZIONE PERSONALE

### INDICE

Premessa	art. 1
Ambito di applicazione	art. 2
Pari opportunità e protezione dati personali	art. 3
Categorie protette	art. 4
Tipologie di contratti	art. 5
Lavoro somministrato	art. 6
Requisiti necessari	art. 7
Ricerca di personale	art. 8
Modalità di selezione e restituzione dei risultati	art. 9
Assunzioni	art. 10
Entrata in vigore e modifiche al regolamento	art. 11

## **Art. 1 Premessa**

I principi e le procedure indicate nel presente regolamento vengono adottati al fine di

- garantire il rispetto della trasparenza e riconoscibilità dei processi decisionali e attuativi (tracciabilità)
- prevedere meccanismi di controllo interno (verifiche, documentazione delle fasi decisionali più importanti, ecc) tali da rendere inattuabili o da limitare la possibilità di assumere decisioni inopportune o arbitrarie
- effettuare adeguata pubblicità in osservanza alle norme vigenti

ogni volta che Mea spa manifesti l'esigenza di procedere ad assunzioni di personale.

La selezione, la valutazione e il reclutamento del personale si sviluppa in coerenza con la pianificazione delle risorse indicate dal budget ed è effettuata perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali.

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, compreso quanto previsto dai CCNL in materia di apprendistato professionalizzante.

Nei limiti di quanto programmato e preventivato, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse già presenti non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.

## **Art. 2 – Ambito di applicazione**

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato) o con contratto di collaborazione a progetto.

Per le prestazioni di lavoro somministrato varranno i principi e i criteri di seguito espressi ma si applicheranno le modalità indicate all'art. 6.

I progetti di tirocinio formativo rispecchieranno quanto previsto al successivo art. 5/d.

Con riferimento al reclutamento del personale appartenente all'area dirigenziale e/o dei quadri, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato fra Mea e la figura dirigenziale e/o di quadro di volta in volta occorrente a soddisfare le esigenze aziendali, la società procederà all'individuazione della persona cui affidare le correlate mansioni ad esito dell'esperimento di una procedura informale a cui saranno invitati almeno 3 (tre) candidati.

Tali candidati saranno selezionati in base a criteri selettivi predeterminati da Mea, criteri che varranno anche per l'individuazione, tra i suddetti candidati, della persona da nominare.

### **Art. 3 – Pari opportunità e protezione dati personali**

Le procedure di reclutamento del personale garantiranno –senza discriminazione alcuna per sesso, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale- l’accessibilità all’impiego, il rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246” e la protezione dei dati personali in conformità al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 recante il “Codice in materia di protezione dei dati personali”.

### **Art. 4 – Categorie protette**

Il presente regolamento si applica anche per l’assunzione obbligatoria delle categorie protette, previa verifica della compatibilità dell’invalidità con le mansioni da svolgere.

### **Art.5 – Tipologie di contratti**

Per procedere all’assunzione di personale Mea Spa potrà utilizzare le seguenti tipologie contrattuali:

#### *a) Contratto di lavoro a tempo indeterminato*

Per l’assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato si osservano le modalità di selezione del personale analiticamente previste dall’art. 9.

Nelle particolari ipotesi di avviamento al lavoro di inabili ai sensi della legge 68/1999, le modalità di selezione saranno precedute dalla richiesta degli elenchi, all’ente preposto, di coloro che sono in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

#### *b) Contratto di lavoro a tempo determinato*

Per l’assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, ferme restando le condizioni previste dalla legge e dai CCNL di settore, si osservano le modalità di selezione del personale previste dall’art. 9.

#### *c) Apprendistato*

Per l’assunzione con contratto di apprendistato, l’azienda procede al reclutamento di personale nell’osservanza delle condizioni previste dalla legge e dai CCNL di settore, con le modalità di selezione del personale previste dall’art. 9.

In tal caso tuttavia, per accedere alla selezione, non verranno verificate e valutate le conoscenze e le competenze tecniche-specialistiche del candidato poiché il costituendo rapporto di lavoro è finalizzato prevalentemente alla formazione professionale dell’apprendista.

*d) Tirocini formativi*

Nelle ipotesi di utilizzazione dei tirocini formativi, la Società valuterà la richiesta dell'Ente promotore del tirocinio, finalizzata ad ospitare un determinato numero di tirocini formativi con i relativi profili professionali, in quanto la selezione avverrà all'interno dell'Ente promotore stesso.

*e) Contratto di collaborazione a progetto*

Per l'inserimento di personale con contratto di collaborazione a progetto si osservano le modalità di selezione previste all'art. 9.

**Art. 6 – Lavoro somministrato**

L'utilizzo di lavoratori somministrati avverrà nel rispetto delle modalità di selezione previste dall'art. 9.

L'agenzia di lavoro somministrato verrà individuata attraverso una procedura di trattativa privata con invito a un minimo di 3 (tre) fornitori.

**Art. 7 – Requisiti necessari**

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

- 1) Inesistenza di condanne penali definitive e/o misure accessorie ad esse connesse
- 2) In caso di cittadinanza italiana, il godimento dei diritti politici
- 3) Età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali
- 4) Idoneità fisica a ricoprire il posto
- 5) In caso di cittadinanza italiana, 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
- 6) Titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale quali indicati nella descrizione della mansione (job description)
- 7) Possesso patente di grado B o superiore
- 8) Altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione.

Non potranno partecipare alla selezione:

- a) coloro che sono stati licenziati da Mea

- b) coloro che hanno legami di parentela con i dipendenti aziendali, gli amministratori e i componenti degli organi di controllo sia aziendali che comunali.

Tutti i requisiti devono essere posseduti alla scadenza del termine stabilito dall'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e alla data di assunzione.

In caso di perdita successiva di uno o più dei requisiti sopra elencati, varranno le norme relative all'interruzione del rapporto di lavoro previste dal ccnl applicato.

Tutte le assunzioni verranno comunicate all'Organismo di vigilanza previsto dalla legge 231/2001.

### **Art. 8 – Ricerca del personale**

La richiesta di personale deve pervenire alla DOP in forma scritta e supportata da una relazione che motivi la richiesta stessa.

La Società avvia un processo di selezione che sarà pubblicizzato mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e pubblicazione sul sito internet [www.measpa.it](http://www.measpa.it) nella sezione "Selezione personale" costantemente aggiornata.

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 pubblica ritenute opportune.

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

Nell'avviso di ricerca di personale verrà indicato il profilo/ruolo professionale e i relativi requisiti richiesti, la tempistica e le modalità di selezione e di assunzione, la tipologia di contratto che si intende concludere, il CCNL di settore che verrà applicato e il livello di inquadramento.

Gli interessati dovranno presentare la propria candidatura direttamente all'Ufficio Personale di Mea Spa, secondo le modalità indicate nell'avviso dalla società.

La società si riserva la facoltà di valutare anche i curricula spontanei pervenuti prima dell'avviso di selezione relativi ai profili necessari

Mea potrà avvalersi anche di società di selezione che dovrà osservare i principi nel presente regolamento enunciati.

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.

### **Art. 9 – Modalità di selezione e restituzione risultati**

La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno di Mea, professionalmente qualificati, ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate

nelle attività di reclutamento o in alternativa, a consulenti e professionisti esterni: gli esaminatori esterni saranno individuati secondo principi di pubblicità e trasparenza e dovranno essere di comprovata esperienza

La Commissione Esaminatrice sarà composta da almeno tre membri, interni o esterni, precedentemente identificati dalla Società.

Non potranno far parte della Commissione i rappresentanti di organismi politici o sindacali.

La selezione dei candidati prevede, in riferimento alla specificità del ruolo richiesto, tutte o parte delle prove sotto riportate:

- colloquio valutativo di tipo conoscitivo, motivazionale, comportamentale e tecnico-funzionale: le informazioni sono formalizzate ed espressa una valutazione utilizzando il modulo previsto nel sistema qualità
- prove pratiche
- valutazione curriculum vitae

Al termine della selezione, verrà data comunicazione dei risultati al soggetto prescelto giudicato idoneo e a tutti gli altri soggetti coinvolti con pubblicazione sul portale di Mea Spa.

Mea Spa 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 utilmente collocati nella graduatoria.

La graduatoria non costituisce un impegno all'assunzione da parte della Società.

#### **Art. 10 – Assunzione**

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale in osservanza alle tipologie contrattuali indicate all'art. 5, a tempo pieno o parziale, nel rispetto del ccnl di categoria e della normativa nazionale.

#### **Art. 11 – Entrata in vigore e modifiche al regolamento**

Il presente regolamento entra in vigore , conseguentemente all'approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione di Mea Spa, il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet [www.measpa.it](http://www.measpa.it)

Eventuali modifiche e integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul sito internet di cui al precedente comma.

Il presente Regolamento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 2 del 14/06/2012.