



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

approvato dal CdA il 4 maggio 2017

Mostra D'Oltremare S.p.A.
Data Protocollo: 18/05/2017
N. Protocollo Uscita: 0002918/17

Art. 1

Finalità ed ambito di applicazione

1. Il presente regolamento è adottato ai sensi dell'articolo 19 comma 2 del DLgs n. 175/2016 e s.m.i., e stabilisce criteri e modalità che MOSTRA D'OLTREMARE SPA utilizza per la selezione e il reclutamento del personale, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del DLgs n. 165/2001.
2. Ai fini del presente regolamento, s'intende per:
 - a. trasparenza, la possibilità, per chi intende candidarsi alla formazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed all'esito finale;
 - b. pubblicità, la possibilità, per chi intende candidarsi alla formazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di avere notizia delle occasioni di lavoro disponibili in MOSTRA D'OLTREMARE SPA mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;
 - c. imparzialità, l'utilizzo indifferenziato di criteri di reclutamento e selezione predeterminati, formalizzati e oggettivi.

Art. 2

Individuazione del fabbisogno

2.1 Piano delle assunzioni

1. Il Consiglio di Amministrazione qualora si ravvisi la necessità aziendale di assunzioni di personale approva il "Piano delle Assunzioni" che individua il fabbisogno di risorse umane necessario ad assicurare il funzionamento aziendale nel rispetto degli obiettivi stabiliti dal contratto di servizio e dell'equilibrio economico della Società.
2. Nel Piano delle Assunzioni vengono specificati gli elementi di pianificazione degli organici unitamente ai profili professionali, alla consistenza, ai volumi, alla tipologia ed ai costi delle assunzioni programmate.
3. Il presente regolamento autorizza il C.d.A., a ricorrere anche a formule contrattuali, di assunzione, diverse dal contratto a tempo indeterminato, e, quindi, prevede la possibilità di ricorrere a contratti a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, ed in conformità al CCNL di riferimento. Pertanto, il C.d.A., previa indicazione delle ragioni previste per tali ipotesi (siano esse tecniche, produttive, organizzative, o sostitutive) potrà ricorrere a forme di assunzione con apposizione del termine come prevede la legge.

2.2 Ricerca e selezione del personale: modalità generali

1. La responsabilità delle procedure di selezione ed inserimento del personale è attribuita alla Direzione Aziendale o figura dalla stessa delegata che propone al C.d.A. di MOSTRA D'OLTREMARE SPA la definizione del fabbisogno di risorse umane allo scopo di promuovere l'adeguata copertura degli organici e dei relativi profili professionali, in funzione della mobilità interna, del turnover e delle esigenze di qualificazione delle risorse tecniche.
2. 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 attesi ed alle 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.
3. Nell'ambito delle selezioni del personale, MOSTRA D'OLTREMARE SPA individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.
4. Nei limiti previsti dalla legge, MOSTRA D'OLTREMARE SPA ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.

Art. 3

Reclutamento di personale con rapporto di lavoro subordinato

1. Il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato avviene tramite procedure comparative selettive, conformi ai principi di cui all'articolo 1 del presente Regolamento, volte all'accertamento, secondo principi meritocratici, delle professionalità, capacità ed attitudini richieste per la tipologia di posizione da ricoprire.
2. La procedura di reclutamento inizia con la pubblicazione di un avviso di ricerca di personale pubblicato, per un solo giorno, in forma sintetica su almeno due quotidiani locali e, in forma integrale, ai sensi dell'articolo 8 del presente Regolamento, sul sito internet di MOSTRA D'OLTREMARE SPA.
3. L'avviso deve contenere i seguenti requisiti minimi:
 - individuazione del profilo professionale del candidato;
 - indicazione dell'inquadramento e del livello professionale;
 - indicazione dei requisiti richiesti per ricoprire la posizione;
 - indicazione del titolo di studio richiesto;
 - indicazione di titoli di merito;
 - termine di presentazione della domanda di partecipazione;
 - indicazione dei documenti da allegare alla domanda;
 - indicazione dell'ufficio della società al quale devono essere indirizzate le domande di partecipazione.
4. L'ammissione al reclutamento ed alla selezione in caso di assunzione deve prevedere il rispetto dei seguenti requisiti minimi:
 - a) essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea ovvero, nel caso di loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro, essere titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;

- b) godere dei diritti civili e politici;
 - c) non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
 - d) essere in possesso dei requisiti specifici richiesti dalla procedura selettiva.
5. Le procedure di selezione verranno eseguite da una Commissione esaminatrice formata da tre componenti (incluso il presidente), oltre a un segretario verbalizzante, che possono essere nominati, sia all'interno che all'esterno, con specifico titolo e competenze, attinenti ai profili da assumere;
6. Prima dell'inizio della valutazione la commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine di conclusione del procedimento.

Art. 4

Pubblicità delle procedure

1. Le procedure selettive hanno avvio mediante pubblicazione, ai sensi dell'art. 8 del presente Regolamento, di un apposito avviso nel quale sono indicati, per ciascun profilo professionale ricercato, in modo circostanziato, gli elementi essenziali del contratto.
2. Nel medesimo avviso, sono indicati termini e modalità per la presentazione delle candidature e dei relativi *curricula*, nonché i criteri di selezione adottati. Il termine per la presentazione delle candidature è fissato, di norma, in 15 giorni solari a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso. Eventuali termini diversi, che comunque non potranno essere inferiori a 7 (sette) giorni solari, saranno indicati caso per caso secondo le esigenze di MOSTRA D'OLTREMARE SPA.

Art. 5

Procedura selettiva per le assunzioni a tempo determinato

1. Coloro che intendono candidarsi presentano il proprio *curriculum* utilizzando i formati elettronici disponibili nell'area pubblica del sito *web* aziendale dell'Ente MOSTRA D'OLTREMARE SPA. Il C.d.A. nomina la Commissione di Valutazione di cui all'art.3 co. 5 del presente Regolamento.
2. La Commissione procede a valutare i *curricula* pervenuti verificando il possesso da parte dei candidati di specifici requisiti di ammissibilità alla selezione ovvero di competenze considerate assolutamente necessarie, previa definizione da parte della stessa, dei criteri e delle modalità di attribuzione dei punteggi.
3. I requisiti di ammissibilità, indicati nell'avviso, possono essere correlati al possesso di un particolare titolo di studio, di esperienze lavorative pregresse specifiche per ambito, ruolo o attività, di peculiari conoscenze informatiche, di determinate conoscenze linguistiche, di altri requisiti specifici connessi alla particolarità del profilo ricercato.

4. Oltre alla valutazione dei *curricula*, a cui potrà essere attribuito un punteggio massimo di 40 punti l'*iter* selettivo prevede un colloquio tecnico, al quale potrà accedere chi avrà conseguito almeno 28 punti per la valutazione curriculare, relativo alla padronanza metodologica e strumentale delle tematiche da affrontare per il quale potrà essere attribuito un punteggio massimo di 60 punti. Nell'ambito del suddetto iter selettivo la commissione individuerà i candidati idonei, fino ad un massimo di cinque, ordinati per punteggio decrescente, per ogni profilo.

5. Gli esiti della selezione vengono ufficializzati sull'area pubblica del sito web di MOSTRA D'OLTREMARE SPA. I candidati idonei che hanno riportato i punteggi più alti per ciascuno dei profili selezionati vengono invitati a presentarsi presso la sede di MOSTRA D'OLTREMARE SPA per le procedure propedeutiche all'assunzione.

La partecipazione alla procedura non costituisce titolo all'assunzione; la procedura può essere annullata o revocata senza che ciò dia titolo per risarcimenti o richieste di alcun tipo e MOSTRA D'OLTREMARE SPA può anche riservarsi di non procedere alla stipula di alcun contratto all'esito della procedura.

Art. 6

Durata del contratto

1. Per i contratti a tempo determinato si rinvia a quanto previsto dal Capo III del d. lgs. n. 81/2015.
2. MOSTRA D'OLTREMARE SPA si riserva di prorogare/rinnovare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati, senza ripetere la procedura selettiva, allorquando ravvisi una motivata necessità di completare, implementare o protrarre specifiche azioni connesse ai progetti di competenza e/o per ritardi non imputabili al collaboratore, sempre nel rispetto dei limiti di legge e della regolamentazione specifica di riferimento

Art. 7

Procedura selettiva per le assunzioni a tempo indeterminato

1. Per le assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi nel rispetto delle procedure previste dai DLgs. n.175/2016 e successive modifiche introdotte, si prevedono, in relazione al livello ed alla professionalità richiesti e indicati nell'avviso pubblico di reclutamento, colloqui e prove tecniche di adeguata complessità.
2. In caso di contratti a tempo determinato, l'eventuale trasformazione a tempo indeterminato può avere luogo esclusivamente, nell'ambito delle procedure previste dal DLgs. n.175/2016 e successive modifiche introdotte, ove la procedura selettiva realizzata risponda ai parametri di cui al comma 1 e previo accertamento del fabbisogno e verifica di idoneità professionale, nel rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità, sulla base di circostanziate valutazioni effettuate anche dal Responsabile di riferimento relativamente alla esecuzione e al buon esito delle attività realizzate.

Art. 8

Forme di pubblicità

1. Dell'avviso di cui agli artt. 3, 4 e 5 si dà adeguata pubblicità tramite l'area pubblica del sito *web* di MOSTRA D'OLTREMARE SPA e mediante tutti gli altri canali ritenuti efficaci per la ricerca del personale di interesse.
2. Allo stesso modo, si dà pubblicità degli esiti della procedura comparativa, ovvero degli esiti delle fasi di reclutamento e di selezione.

