

MOSEMA S.P.A.

REGOLAMENTO INTERNO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE E INSERIMENTO DI PERSONALE

Art. 1 - Oggetto

Il presente “Regolamento interno per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione e inserimento di personale” (di seguito “Regolamento”) individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui Mosema S.p.a., quale società a totale partecipazione pubblica, deve attenersi nella ricerca, selezione e inserimento di personale, nel rispetto delle prescrizioni di cui all’art.18, D.L. 112/2008 (convertito con legge n. 133/2008).

Art.2 - Principi generali

2.1 Mosema S.p.a. garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti.

2.2. Mosema Spa garantisce pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali, nel rispetto della normativa vigente e, in particolare, del Regolamento delle Pari Opportunità.

2.3. Mosema SpA assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all’avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell’attività lavorativa.

2.4. Nelle modalità di accesso all’impiego, la Società adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, pubblicità e imparzialità, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire.

2.5. Nella selezione del personale la Società osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.

2.6. Nell’ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali. Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dalle esigenze e dagli impegni del lavoro, la Società favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

2.7. La società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali previste a budget.

Art. 3 - Modalità di reclutamento del personale

3.1. La società provvede alla copertura delle posizioni vacanti, prioritariamente e compatibilmente con le esigenze organizzative, attraverso processi di mobilità interna (mutamento di mansione) e, successivamente, attraverso processi di selezione e assunzione di personale esterno.

3.2. Il reclutamento del personale avviene mediante lo svolgimento di procedure selettive.

3.3. Le procedure selettive sono espletate con la finalità di commisurare le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire.

Art. 4 – “Lavora con noi”

Chiunque sia interessato a collaborare con la Società, potrà inviare il proprio curriculum vitae in formato europeo esclusivamente tramite la sezione “Lavora con noi” del sito internet aziendale.

Art. 5 – Avviso di selezione

5.1. L’avviso della procedura di selezione per l’assunzione di personale è pubblicato sul sito internet della Società per n. 15 giorni consecutivi.

5.2 È facoltà della Società individuare altre forme di divulgazione e pubblicazione dell’avviso di cui al comma 1 del presente articolo.

5.3. L’avviso di selezione indica:

- a) il numero dei lavoratori da assumere, distinti per profilo professionale;
- b) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile.

5.4. Tutti gli avvisi relativi alla procedura di selezione saranno pubblicati esclusivamente sul sito internet della società.

5.5. Sarà onere dei candidati verificare gli avvisi e le date pubblicate. Il mancato rispetto degli adempimenti richiesti, entro le scadenze indicate, comporterà l’esclusione dalla selezione.

Art. 6 – Partecipazione alla selezione

6.1. Gli interessati potranno inviare il proprio curriculum vitae in formato europeo esclusivamente tramite la sezione “Lavora con noi” del sito internet aziendale.

6.2. La procedura selettiva avrà ad oggetto i curricula inviati sino alla mezzanotte dell’ultimo giorno di pubblicazione dell’avviso di selezione.

Art. 7 – Esame preliminare delle domande

7.1. Alla scadenza del termine di cui all’art. 6.2., l’Ufficio delle Risorse Umane procede alla verifica dei curricula regolarmente presentati ed esclude i candidati:

- a) con carichi pendenti per reati puniti con pena edittale non inferiore nel minimo a sei mesi di reclusione\arresto;
- b) che abbiano riportato precedenti penali con pena maggiore a sei mesi di reclusione \arresto, ad eccezione di coloro che sono riabilitati;
- c) di età inferiore ai 18 anni, salvo diversi limiti stabiliti da leggi e/o da accordi sindacali;
- d) fisicamente inadatti alle mansioni da espletare; i relativi accertamenti sono eseguiti da consulenti liberamente scelti dalla Società, ivi compreso il medico competente, fatte salve diverse e specifiche norme contrattuali e di legge;
- e) privi dei titoli di studio commisurati alla posizione da selezionare.

7.2. Eventuali ulteriori requisiti minimi (professionali, di abilitazione, di esperienza, ecc.) potranno essere determinati di volta in volta nel rispetto delle norme di legge e di autonomia collettiva e saranno indicati nell’avviso di selezione.

Art. 8 - Preselezione

8.1. Successivamente all'esame preliminare delle domande di cui all'art. 7 e in relazione al numero degli aspiranti interessati, Mosema Spa si riserva la facoltà di ricorrere a procedure di preselezione.

8.2. A discrezione della Società, la preselezione potrà essere svolta con le seguenti modalità:

- a) sorteggio dei nominativi delegato ad un notaio;
- b) sorteggio dei nominativi delegato ad una terna nominata dal CdA;
- c) delega a soggetti terzi specializzati nella selezione del personale e in possesso delle necessarie autorizzazioni di legge.

8.3. Effettuata la preselezione, il soggetto incaricato indicherà i candidati da sottoporre a verifica di idoneità da parte della Commissione giudicatrice in misura pari al doppio dei posti da ricoprire.

Art. 9 - Commissione giudicatrice

9.1. La selezione viene effettuata da una Commissione giudicatrice composta da tre membri, di cui uno con il ruolo di Presidente, individuati, di norma, all'interno della Società secondo le competenze legate ai profili da assumere; solo in caso di indisponibilità di risorse interne si farà ricorso a professionisti esterni.

9.2. La selezione potrà svolgersi anche tramite l'effettuazione di prove preassuntive volte a verificare i requisiti di idoneità dei singoli aspiranti.

Art. 10 – Elenco finale

10.1. All'esito della selezione finale, la Commissione forma un elenco dei candidati idonei.

10.2. Il Presidente, sentito il Consiglio, previo eventuale colloquio finale con i candidati come sopra individuati, a sua discrezione e senza obbligo di motivazione, individuerà il/i soggetti da assumere.

10.3. Il piano annuale del fabbisogno delle risorse umane può stabilire l'utilizzo dei suddetti elenchi, nell'anno successivo alla data di loro formazione, per il reclutamento di personale ulteriore rispetto a quello previsto dall'avviso di selezione, avente identiche caratteristiche professionali.

Art. 11 - Esclusioni

11.1. Il presente regolamento non trova applicazione per le seguenti ipotesi:

- a) assunzioni obbligatorie previste da norme di legge e/o dalla contrattazione collettiva;
- b) assunzioni di lavoratori occasionali;
- c) contratti di collaborazione a progetto;
- d) tirocini, stage, lavoro accessorio e, in ogni caso, tutte le tipologie di prestazioni che non rivestono la qualifica di lavoro dipendente;
- e) incarichi professionali conferiti in situazioni di straordinaria necessità e urgenza, tali da non consentire oppure da rendere eccessivamente gravoso l'espletamento della procedura selettiva;
- f) incarichi di natura particolarmente fiduciaria o posti alle dirette dipendenze del Presidente, giustificando adeguatamente ragioni e vantaggi di tale scelta;

g) contratti di lavoro autonomo ex art. 2222 e ss. c.c. e incarichi conferiti a professionisti iscritti in albi o elenchi speciali.

11.2. In nessun caso l'avviso di selezione può costituire offerta al pubblico ai sensi dell'art. 1336 c.c.; dalla partecipazione alle procedure selettive non può sorgere alcun diritto soggettivo all'assunzione presso la Società.

11.3. La società si riserva la facoltà, per sopravvenute esigenze, di annullare o revocare l'avviata procedura di selezione in qualunque momento e in qualunque stato di avanzamento.

Art. 12 – Rinvii

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente e al CCNL applicabile.

Art. 13 – Entrata in vigore

13.1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

13.2. Eventuali modifiche e integrazioni allo stesso verranno adottate con le medesime modalità di cui al comma precedente.

13.3. La società provvederà a dare pubblicità del presente regolamento e delle successive modifiche e integrazioni mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.