



## **Criteri e modalità per il reclutamento del personale**

**Bozza 04/2010**

## **1.SCOPO**

Scopo del seguente documento è di definire le regole e le modalità operative adottate in A.M.T.S. S.p.A., per la gestione dei processi di ricerca e selezione del personale, con l'obiettivo di :

- Garantire l'adozione e l'applicazione di criteri di massima trasparenza ed adeguata informazione;
- Assicurare la corretta e omogenea attuazione dei processi descritti, sia in caso di gestione diretta, sia in caso di affidamento a terzi;
- Permettere economicità e celerità.

## **2.RIFERIMENTI**

Il presente documento è stato redatto in accordo con le prescrizioni e le definizioni contenute nei seguenti documenti:

- Decreto Legge 112 del 25 giugno 2008;
- Decreto Legge 165 del 2001;
- C.C.N.L. di riferimento vigenti, Accordi Aziendali e Regolamenti vigenti;
- Ordini di servizio organizzativi in vigore;
- Procedure organizzative aziendali collegate;
- D.Lgs. 196/03 – Testo Unico sulla Privacy.

## **3.PRINCIPI ISPIRATORI**

Nell'ambito della attività di reclutamento e selezione di personale – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – L'A.M.T.S. S.p.A. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle

esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Per tutto quanto sopra specificato, L'A.M.T.S. S.p.A. opera nel rispetto delle leggi in materia di lavoro e del C.C.N.L. di riferimento, garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità di lingua, di religione, di opinioni politiche e sindacali, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali coerentemente con la normativa applicabile e, in particolare, con quella sulle Pari Opportunità.

Assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio e garantisce loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.

Le modalità di accesso all'impiego in A.M.T.S. S.p.A. sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure, idonei a garantire e verificare, in ogni fase applicativa, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali stabilite, nonché a dare comunque adeguata e preventiva evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire.

Nella selezione del personale la società osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi ed allineati con i valori di mercato per ciascuna categoria professionale.

#### **4.SOGGETTI COINVOLTI**

Le attività di reclutamento e selezione in funzione della diversa complessità potranno essere realizzate sia all'interno che attraverso affidamento dell'intero processo all'esterno.

In caso di attività realizzata all'interno, il Direttore Generale sarà chiamato a nominare e presiedere una commissione interna in grado di valutare le esperienze e le capacità richieste.

In caso di attività da realizzare all'esterno l'Azienda provvederà ad invitare a presentare offerte ad almeno tre Società in possesso dell'autorizzazione Ministeriale.

L'affidamento avverrà nei confronti della Società che avrà presentato l'offerta con il miglior rapporto tra prezzo e metodologia/strumenti utilizzati.

Tale valutazione verrà effettuata attraverso le normali procedure aziendali di affidamento.

#### **5.RECLUTAMENTO**

Tutte le volte che dovesse emergere le necessità di inserire nel proprio organico nuove risorse, al fine di garantire la massima pubblicità e trasparenza, L'A.M.T.S. S.p.A. dovrà provvedere a rendere pubblica tale necessità evidenziando posizione ricercata e requisiti richiesti.

Ciò al fine di permettere a tutti gli interessati di partecipare al processo di selezione.

La pubblicazione della ricerca potrà avvenire sia attraverso la pubblicazione di un messaggio di reclutamento sulle pagine di uno o più quotidiani di rilevanza nazionale/regionale/locale o in qualsiasi altra modalità che soddisfi la pubblicità e la trasparenza del processo così come previsto dalla normativa nazionale e regionale.

In ossequio al principio di economicità sopra evidenziato tutte le volte che in termini di reclutamento verrà ritenuto sufficiente, si considera adempiuto all'obbligo di pubblicità la pubblicazione della ricerca sul proprio sito aziendale.

In ossequio al principio di celerità tutte le volte che ciò sarà possibile si favorirà il reclutamento tramite internet e/o e.mail.

## **6.SELEZIONE**

Il processo di selezione si articolerà in funzione delle diverse specificità delle posizioni da ricoprire.

Si descrivono di seguito principi e norme di carattere generale che comunque andranno rispettate.

- A monte di ogni processo di selezione verrà redatto un documento interno (bando di selezione) finalizzato alla definizione dei requisiti del profilo richiesto in termini di età, titolo di studio, esperienze, capacità, eventuali certificazioni richieste.

Il documento descriverà inoltre il processo di selezione che si intenda adottare in termini di fasi e strumenti di selezione, metriche di valutazione ed out-put finale.

- Per tutti i profili operai ed impiegatizi lo screening potrà avere ad oggetto esclusivamente la valutazione del possesso o meno dei requisiti oggettivi.

- Per tutti i profili operai ed impiegatizi un primo step selettivo dovrà necessariamente essere costituito da una prova oggettiva; tale prova oggettiva dovrà avere non solo finalità valutative unitamente alle altre prove ma dovrà altresì – in funzione del punteggio conseguito – consentire o meno il passaggio alle fasi successive.
- Durante tutto il processo di selezione, ai candidati dovrà essere garantita una adeguata informazione; in funzione dell'economicità del processo, lì dove possibile le comunicazioni ai candidati (convocazioni, esiti, ecc.) verranno garantite attraverso sms o e.mail.
- Qualora il processo di selezione dovesse essere svolto mediante affidamento all'esterno, la Società affidataria dovrà svolgere tutte le attività sulla base del bando di selezione e dovrà altresì al termine delle attività rilasciare una certificazione che attesti che tutte le attività da essa realizzate sono state effettuate ottemperando al presente regolamento.
- Per tutti i profili operai ed impiegatizi, ogni qual volta che ciò sarà possibile, in ossequio al principio di economicità, l'azienda prima di avviare una nuova selezione, verificherà – tra i candidati non assunti ma idonei presenti all'interno di graduatorie relative a precedenti selezioni – la presenza di candidature in possesso dei requisiti richiesti.
- A tutti i candidati che ne facciano richiesta, in ossequio al principio di trasparenza, verrà garantito l'accesso agli atti relativi alla propria prova.
- Al termine del processo di ogni selezione, una accurata relazione redatta dal Direttore Generale dovrà descrivere l'intero procedimento dando conto in termini di numeri, tempi e strumenti utilizzati di tutta la storia del processo di selezione.

## **7. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente regolamento si applica sia nel caso in cui il processo di ricerca e selezione del personale sia connesso ad assunzioni a tempo indeterminato che nel caso in cui lo stesso sia legato ad assunzioni a tempo determinato.

Le norme del presente regolamento, considerata la specificità del settore, si applicano a tutti gli inserimenti in azienda tenendo presente le tipologie di rapporti di lavoro previste dal C.C.N.L. autoferrotranvieri.

Restano fuori dal presente regolamento i conferimenti di incarichi professionali, così come gli eventuali contratti di somministrazione.