



REGOLAMENTO SUI CRITERI E LE MODALITA' DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

- APPROVAZIONE CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI GESTIONE DI ILSPA DEL 20 DICEMBRE 2016

INDICE

ART. 1 OGGETTO	<u>3</u>
TITOLO I - CRITERI E MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE	<u>3</u>
ART. 2 PRINCIPI GENERALI	<u>3</u>
ART. 3 IL FABBISOGNO DI PERSONALE	<u>3</u>
ART. 4 AVVISO DI SELEZIONE.....	<u>4</u>
ART. 5 PROCEDURA DI SELEZIONE	<u>4</u>
ART. 6 COMPOSIZIONE E LAVORI DELLA COMMISSIONE.....	<u>5</u>
ART. 7 PROCEDURA DI SELEZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	<u>5</u>
ART. 8 ASSUNZIONE DEL CANDIDATO	<u>5</u>
TITOLO II – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....	<u>5</u>
ART. 9 PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO	<u>5</u>
ART. 10 DISCIPLINA FINALE	<u>6</u>
ART. 11 ENTRATA IN VIGORE	<u>6</u>

ART. 1 OGGETTO

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per l'acquisizione del personale adottate da Infrastrutture Lombarde S.p.A (di seguito denominata ILSPA) nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
2. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. Lo stato giuridico-economico del personale è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore commercio.
3. Per i dipendenti con qualifica di dirigente si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende commerciali: distribuzione e servizi.

TITOLO I - CRITERI E MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE

ART. 2 PRINCIPI GENERALI

1. Le procedure di selezione della Società si conformano alle seguenti disposizioni:
 - a) adeguata pubblicità della selezione pubblica. Le modalità di svolgimento della selezione devono garantire l'imparzialità e assicurare economicità e celerità del suo espletamento.
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei ed atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
 - c) composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione, scelti tra dipendenti del sistema regionale di cui alla l.r. 30/2006 e/o di Regione Lombardia, docenti ed estranei alle medesime di provata competenza che non facciano parte del Consiglio di Amministrazione o dell'Assemblea della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
2. Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale secondo i criteri riportati al comma 1, la Società garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.
3. La Società opera, altresì, nel rispetto dei principi dettati dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 in materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza.

ART. 3 IL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. La funzione competente effettua una ricognizione del personale in servizio e comunica eventuali eccedenze.
2. Qualora non si riscontri questa eventualità, la società può procedere a identificare le esigenze organizzative, attraverso le richieste provenienti dalle Funzioni aziendali (n. risorse, livello inquadramento, area, competenze, tempistica) nell'ambito delle strategie e linee di sviluppo in materia di personale definite dal Consiglio d'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente e degli eventuali indirizzi delineati

dall'Assemblea dei soci e dagli Atti di Indirizzo della Regione Lombardia.

3. La società, quindi, procede ad elaborare il Piano dei propri fabbisogni (tempo indeterminato e determinato o altre forme flessibili) e lo trasmette, prima che ne sia deliberata la relativa approvazione dall'organo di amministrazione, alle Strutture regionali preposte affinché si dia corso all'iter di approvazione previsto dall'atto di indirizzo regionale.

4. La funzione societaria competente procede, dopo la conclusione dell'iter previsto dal comma 3, ad avviare le procedure per il reperimento del personale necessario.

ART. 4 AVVISO DI SELEZIONE

1. La Società rende pubbliche le ricerche di personale attraverso avvisi pubblicati sul proprio sito istituzionale e per estratto sul Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia, a cui si possono aggiungere portali di web recruiting. Le comunicazioni devono permanere visibili per un periodo congruo rispetto alla data di scadenza della presentazione della domanda, comunque non inferiore a 15 gg. Gli avvisi pubblicati devono, in particolare, indicare:

- a) il profilo professionale ricercato e il relativo inquadramento contrattuale da applicarsi;
- b) l'area o la funzione presso la quale sarà svolto il rapporto di lavoro e le attività connesse al rapporto medesimo;
- c) i requisiti richiesti tra cui il titolo di studio e le eventuali esperienze professionali e competenze richieste;
- d) il termine di presentazione della candidatura;
- e) le modalità di presentazione delle candidature.

2. È facoltà della Società:

- a) prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle candidature;
- b) procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle candidature allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle candidature presentate ovvero per altre motivate esigenze;
- c) revocare l'avviso dandone adeguata pubblicità.

ART. 5 PROCEDURA DI SELEZIONE

1. Successivamente alla scadenza dell'avviso di selezione pubblico, sulla base delle candidature raccolte, la funzione competente prenderà atto dei curricula pervenuti e procederà ad effettuare prove ed eventuali colloqui.

2. Il soggetto più idoneo a coprire la posizione lavorativa vacante è scelto sulla base dell'esame delle capacità e delle attitudini più qualificate per svolgere la mansione.

3. I criteri di selezione derivano dalla combinazione di:

- a) competenze tecniche, tematiche, relazionali e gestionali possedute;
- b) esperienze professionali;
- c) curriculum vitae;
- d) esiti delle prove/colloqui.

ART. 6 COMPOSIZIONE E LAVORI DELLA COMMISSIONE

1. La Società è chiamata a formare una commissione composta da almeno tre soggetti (in ogni caso in numero dispari) competenti ed esperti nelle materie oggetto dell'avviso di selezione.

2. La Commissione di Selezione, di norma, è composta da:

- a) una figura dirigenziale in forza alla società,
- b) un quadro in forza alla società,
- c) un soggetto esterno, preferibilmente, nel perimetro del sistema regionale di cui alla l.r. 30/2006, esperto nelle materie previste dall'avviso di selezione.

3. Qualora la selezione riguardi profili di livello dirigenziale, il Direttore Generale o il Vice Direttore presiede personalmente la Commissione.

4. La Commissione valuta le candidature sulla base della corrispondenza tra il profilo professionale ricercato e le caratteristiche ed attitudini dei candidati. Al termine delle valutazioni, è redatto un verbale. Qualora siano previsti anche i colloqui, quest'ultimi avvengono successivamente alla verbalizzazione della valutazione curriculare. La Commissione, al termine dello svolgimento dei colloqui, rassegna le valutazioni finali.

5. Il risultato della selezione è pubblicato sul sito istituzionale della società per un periodo non inferiore a 15 gg, nel rispetto della normativa vigente in materia di riservatezza.

ART. 7 PROCEDURA DI SELEZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

1. Qualora la selezione riguardi il Direttore Generale, nel rispetto delle disposizioni statutarie, la nomina è effettuata dall'organo competente, che ne definisce le modalità di selezione.

ART. 8 ASSUNZIONE DEL CANDIDATO

1. L'assunzione in servizio è validata e formalizzata dalla Società e avviene nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, così come indicato all'art. 1 del presente regolamento, oltre che, ove applicabile, della contrattazione aziendale di secondo livello.

2. La Funzione competente attiva le strutture aziendali per l'avvio delle attività operative che seguono l'assunzione e cura la pubblicazione dell'esito della procedura di selezione sul sito istituzionale di Infrastrutture Lombarde S.p.A.

TITOLO II – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

ART. 9 PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento è reso noto mediante la sua pubblicazione sul sito istituzionale di ILSPA e sulla intranet aziendale. Lo stesso è inviato, entro 15 giorni dalla sua approvazione, alla competente Struttura regionale per i successivi adempimenti.

ART. 10 DISCIPLINA FINALE

1. Qualora la disciplina nazionale e/o regionale di riferimento dovesse intervenire con nuova regolamentazione in merito alle modalità di acquisizione del personale, essa si intende automaticamente recepita nel presente Regolamento.

ART. 11 ENTRATA IN VIGORE

1. Le presenti disposizioni entrano in vigore il giorno successivo alla data di adozione da parte dell'Organo competente.