

REGOLAMENTO PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO E PER LO SCORRIMENTO VERTICALE

Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione

Art. 2 Definizioni

TITOLO II – PROCEDURE DI ASSUNZIONE

Art. 3 Identificazione dei Fabbisogni

Art. 4 Procedure di reclutamento

Art. 5 Assunzione delle categorie protette

Art. 6 Requisiti minimi di accesso alle procedure di reclutamento

Art. 7 Prova di selezione

Art. 8 Valutazione della prova di selezione

Art. 9 Assunzione in servizio

Art. 10 Periodo di prova

Art. 11 Procedure straordinarie

TITOLO III – PROCEDURE DI SCORRIMENTO VERTICALE

Art. 12 Selezione interna

Art. 13 Requisiti per l'ammissione alla selezione interna

Art. 14 Commissione di valutazione

Art. 15 Attribuzione di punteggi di valutazione delle prove

Art. 16 Disposizioni transitorie

Art. 17 Norme finali ed entrata in vigore

Premesso

- che la società Contram S.p.A., di seguito denominata Contram, è una società che si occupa del trasporto pubblico locale e in generale della mobilità ed ha un capitale azionario a totale partecipazione di soggetti pubblici.
- che la stessa rientra nella definizione di “settori speciali” contenuta nell’art.3, comma 1 lettera hh) del D.lgs. 50/2016, il quale stabilisce che “I settori speciali dei contratti pubblici sono i settori del gas, energia termica, elettricità, acqua, trasporti, servizi postali, sfruttamento di area geografica, come definiti dalla parte II del D.lgs. 50/2016 e smi”.
- che secondo quanto previsto dall’art.19 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 Contram S.p.A. rientra tra le società a partecipazione pubblica di cui alla lettera n) del comma 1 dell’art. 2 e, in quanto compatibile, la Contram S.p.A. intende stabilire “... *con propri provvedimenti, criteri e modalità per 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*”; ciò, ancorché la Contram S.p.A. non è una società a controllo pubblico in quanto non c’è alcun socio che:
 - esercita il controllo per effetto di norme di legge, di norme statutarie o di patti parasociali;
 - dispone della maggioranza assoluta dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria ed esercita il controllo, anche tramite comportamenti concludenti;
 - dispone di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria, anche tramite comportamenti concludenti;
 - esercita il controllo grazie a vincoli contrattuali con la società.

Tutto ciò premesso, si adotta il presente regolamento

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato mediante selezione esterna.
2. Il presente regolamento disciplina, inoltre, la copertura di posti attraverso lo scorrimento verticale mediante selezione interna.
3. Tutte le procedure di selezione, esterna e/o interna, devono svolgersi con le modalità stabilite nel presente regolamento.

Art. 2 Definizioni

1. Ai fini del presente Regolamento si intende:
 - a. Prova di selezione: prova mediante la quale Contram ha la possibilità di valutare i candidati e verificare la rispondenza alle caratteristiche necessarie a ricoprire un dato ruolo e di determinare, pertanto, la relativa assunzione.
 - b. Procedura di reclutamento: metodologie applicate per la definizione di una lista di candidati da sottoporre ad una prova di selezione.
 - c. Posti disponibili: posti che, essendo stati regolarmente ricoperti da personale in servizio, si rendono liberi per cessazione dei titolari (dimissioni, trasferimenti all'esterno, trasferimenti per copertura di altri posti vacanti, ecc.), ovvero temporaneamente disponibili quelli derivanti da nuove posizioni introdotte in azienda, per i quali gli organi societari decidono espressamente la copertura.
 - d. Selezione esterna: insieme di tutte le procedure adottate da Contram per garantire l'accesso dall'esterno di personale.
 - e. Selezione interna: insieme di tutte le procedure adottate da Contram finalizzate alla valorizzazione di personale dipendente mediante conferimento di maggiori responsabilità e di incremento di posizione contrattuale, anche previa valutazione di titoli e risultati.
 - f. Scorrimento verticale: passaggio dei dipendenti di ruolo alla categoria immediatamente superiore dell'ordinamento professionale vigente, nel limite dei posti disponibili nell'organico aziendale non destinati all'accesso dall'esterno previa selezione interna.

TITOLO II – PROCEDURE DI ASUNZIONE MEDIANTE SELEZIONE ESTERNA

Art. 3 Identificazione dei fabbisogni

1. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto delle specifiche approvate dal Consiglio di Amministrazione.
2. Le eventuali offerte di lavoro saranno indicate mediante avviso affisso nella bacheca aziendale e pubblicate sul portale internet aziendale www.contram.it.
3. L'Azienda si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune; modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note ed adeguatamente pubblicizzate.

Art. 4 Procedure di reclutamento

1. Le procedure di reclutamento garantiranno:
 - adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove

opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità e di genere;
- rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del Codice Privacy;

2. Le commissioni di selezione saranno composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione, che potranno essere scelti tra funzionari di amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, ma anche tra dirigenti, tecnici e personale dipendente della Contram S.p.A. e tecnici e dirigenti di altre società simili alla Contram S.p.A., che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

3. L'azienda si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o, comunque, opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

Art. 5 Assunzione delle categorie protette

1. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Art. 6 Requisiti minimi di accesso alle procedure di reclutamento

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che avranno i seguenti requisiti minimi:

- a) essere nel pieno godimento dei diritti civili e politici;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- e) titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta;
- g) non avere al momento della selezione o non aver avuto in passato contenziosi legali con la Contram Spa;
- h) certificato di sana costituzione fisica e di possedere l'attitudine ed i requisiti psico-fisico attitudinali stabiliti per le mansioni inerenti il posto messo a selezione;
- i) produrre il certificato di cui all'art.25 bis del D.L. 4 marzo 2014, n. 39 (c.d. "certificato antipedofilia") dal quale risulti l'assenza di procedimenti penali in corso o condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

Art. 7 Prova di selezione

1. La selezione, di norma, si compone di almeno tre prove: un test psicoattitudinale, una Prova pratica – consistente in test pratici sulle attività oggetto di selezione che potrà essere fatta in una o più parti – ed una Prova orale.

Per le selezioni dei conducenti, i candidati dovranno sostenere, in ogni caso, una prova di guida.

2. La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, di norma, vengono descritte all'interno del bando di selezione in un'apposita sezione dedicata.

Art. 8 Valutazione della prova di selezione

1. Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione vengono presentate al Consiglio di Amministrazione di Contram che le approva.
2. Per la valutazione saranno accertate la preparazione culturale, la conoscenza teorica e pratica circa l'oggetto della selezione e le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.
3. Per tutti i candidati, ai fini della valutazione e dell'assegnazione dei punteggi, la Commissione esaminatrice terrà in considerazione l'eventuale possesso di attestati di qualificazione, scuole di specializzazione, master ecc. Il curriculum professionale sarà valutato nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

Art. 9 Assunzione in servizio

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.
2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale e, comunque, non inferiore a tre mesi.
3. Prima e durante l'assunzione, l'azienda può prescrivere e disporre, incondizionatamente, visite mediche e diagnosi psicoattitudinali, richiedere certificato riguardante il casellario giudiziale e ogni altra documentazione attestazione utile, anche in originale, senza che il candidato aspirante e/o in prova all'assunzione possa eccepire alcunché.

Art. 10 Periodo di prova

1. È stabilito un periodo di prova della durata di mesi 3 a decorrere dalla data di assunzione a tempo determinato. In ogni caso, l'esito positivo del periodo di prova non comporterà, in capo al datore di lavoro, alcun obbligo di nuova assunzione del lavoratore a tempo determinato o indeterminato o in qualsiasi altra forma, nessuna esclusa.

Art. 11 Procedure straordinarie

1. In casi di necessità ed urgenza, anche al fine di non incorrere nel reato di interruzione di pubblico servizio e salvo casi di sciopero, valutati anche sulla base dei picchi di lavoro riguardanti le attività aziendali, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può disporre, su indicazione del direttore e/o del capo di una unità organizzativa e/o di un responsabile di settore, per semplice chiamata diretta, l'assunzione di un lavoratore con rapporto di lavoro subordinato della durata complessiva non superiore a mesi 12, salvo proroghe, nei limiti di legge permanendo la necessità e l'urgenza, anche attraverso personale qualificato ed idoneo di società partecipate e/o controllate e/o gestori degli altri bacini di trasporto pubblico locale della Regione Marche e/o collegate e/o agenzia per il lavoro, somministrazione di lavoro e/o aventi funzioni similari.

TITOLO III – PROCEDURE DI SCORRIMENTO VERTICALE MEDIANTE SELEZIONE INTERNA

Art. 12 Selezione interna

1. Le selezioni interne sono indette con bando emanato dal Consiglio di Amministrazione a seconda delle necessità intercorse.
2. Il bando, affisso all'Albo aziendale, avrà l'indicazione dei posti, delle caratteristiche professionali relative, dei titoli e dei requisiti richiesti e riporterà, altresì, le modalità selettive previste:
 - valutazione dei titoli posseduti,
 - lo svolgimento di una prova tecnico pratica/scritta e di un colloquio;Ciascuna modalità selettiva sarà individuata, di volta in volta, a seconda della professionalità richiesta.

Art. 13 Requisiti per l'ammissione alla selezione interna

1. Per accedere alle selezioni ed acquisire un nuovo parametro superiore, il personale con parametro inferiore deve essere in possesso dei requisiti determinati dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, non avere contenziosi in corso con la Contram, di non avere nulla a pretendere per il rapporto sino ad allora intercorso.
2. Per l'esercizio di alcune funzioni particolari, oltre alle precedenti, potrà essere richiesta la conoscenza di ulteriori specifiche nozioni che Contram si riserva di dettagliare nel bando di selezione interna.

Art. 14 Commissione di valutazione

1. Le Commissioni di valutazione sono nominate dal Consiglio di Amministrazione e sono composte, di norma, da un minimo di 3 ad un massimo di 5 membri, oltre ad eventuali supplenti, esperti nelle materie oggetto d'esame e attinenti alla professionalità richiesta.
2. I membri della commissione, se dipendenti di Contram S.p.A., non dovranno essere di categoria inferiore a quella del posto messo a selezione.
3. La Commissione accerterà le conoscenze, le professionalità, le potenzialità e le attitudini dei candidati in relazione al posto da ricoprire.
4. Per le professionalità più rilevanti la Commissione tiene conto anche delle capacità gestionali e organizzative.
5. La Commissione può svolgere le sue attività anche a maggioranza dei presenti siano essi effettivi o supplenti; la commissione può avvalersi di ausiliari per supporto tecnico e su problematiche specifiche.

Art. 15 Attribuzione di punteggi di valutazione delle prove

1. La Commissione attribuisce ai titoli, alla prova tecnico pratica/scritta e al colloquio un punteggio complessivo, da ripartirsi tra le varie prove (tecnica e/o pratica e/o scritta e/o colloquio) secondo le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione.
2. A seguito delle valutazioni, la Commissione redigerà la graduatoria finale provvisoria.
3. Il personale che, a seguito delle procedure selettive, sia stato inquadrato in un parametro superiore a quello di provenienza non è soggetto al periodo di prova.

Art. 16 Norme finali ed entrata in vigore

2. Il Regolamento sarà portato a conoscenza dei terzi mediante pubblicazione sul sito internet della Contram.

Ultimo aggiornamento con modifiche approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione di Contram S.p.A. del 20 giugno 2018