

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE FER

VISTO:

l'art. 18 del decreto legge 112/2008, convertito in legge 133/2008, il quale impone alle società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica l'obbligo di rispettare i principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 per il reclutamento del personale,

TENUTO CONTO che il succitato comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 recita:

Le procedure di reclutamento ... (omissis), si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori ai sensi della Legge n°125/1991;

d) rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003;

e) decentramento delle procedure di reclutamento;

f) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali."

VISTO altresì il Verbale di Accordo sottoscritto in data 18/12/2008 da FER e dalle OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILT, FAISA e UGL Trasporti inerente la procedura di reclutamento del personale

SI ADOTTA IL SEGUENTE REGOLAMENTO:

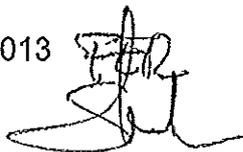
- 1) FER, ogni volta che dovrà procedere al reclutamento del personale, stabilirà le modalità di procedimento più idonee al profilo professionale da ricoprire nel rispetto dei principi sopra elencati (a solo titolo di esempio: valutazione di curriculum o di titoli, prove attitudinali o pratiche, test o quesiti scritti, colloqui, ecc...) e darà luogo al confronto informativo con le OO.SS..
- 2) le specifiche modalità di reclutamento, le tipologie di selezione nonché i criteri adottati per le valutazioni, saranno puntualmente determinati nell'ambito di un apposito "avviso di reclutamento" da adottarsi con provvedimento del Direttore Generale, di concerto con il Dirigente del Settore interessato al posto da ricoprire.
- 3) L'avviso dovrà inoltre indicare:
 - Profilo professionale e relativo parametro dell'eventuale posto da ricoprire;
 - Tipologia contrattuale (tempo determinato o indeterminato);

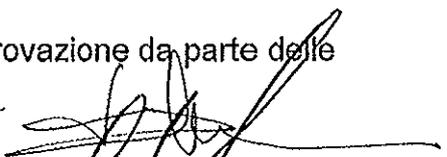
- Orario di lavoro (tempo pieno o part-time con indicazione delle ore contrattuali previste);
 - La sede di lavoro;
 - Requisiti soggettivi generali e specifici, richiesti per l'ammissione all'impiego;
 - Eventuali titoli valutabili ed i criteri della loro valutazione;
 - Titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio; schema della domanda di partecipazione, termine e modalità di presentazione della stessa
 - Modalità di utilizzo della graduatoria e l'indicazione della validità temporale della stessa;
 - Informativa di cui all'art. 13, L.196/2003 (c.d."Privacy");
- 4) sarà facoltà di FER, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, procedere alla rettifica o all'integrazione dell'avviso, alla riapertura se già scaduto, o alla proroga prima della scadenza del termine fissato nell'avviso per la presentazione della domanda di partecipazione al reclutamento.
 - 5) Il provvedimento sarà pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale e le modifiche comporteranno la comunicazione, a seconda dell'oggetto della modifica, a tutti i candidati che ne hanno interesse; resteranno valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'integrazione, se necessario, della documentazione;
 - 6) In particolare, qualora la rettifica riguardi i requisiti di accesso o le prove di selezione se previste, il provvedimento dovrà prevedere la riapertura del termine o la proroga dello stesso;
 - 7) FER potrà inoltre procedere alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura di reclutamento;
 - 8) Il provvedimento dovrà essere notificato a tutti coloro che hanno presentato domanda, mediante lettera raccomandata A.R./telegramma;
 - 9) Di tali provvedimenti e delle relative motivazioni saranno informate le Organizzazioni Sindacali aziendali;
 - 10) FER darà adeguata pubblicità all'avviso di reclutamento attraverso la pubblicazione sul portale internet aziendale nella sezione "lavora con noi" per non meno di otto giorni;
 - 11) l'Azienda si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come inserzioni su giornali locali e nazionali, etc...
 - 12) FER garantirà trasparenza nell'adozione delle procedure di reclutamento e selezione assicurando la possibilità da parte dei candidati del diritto di accesso ai soli documenti amministrativi la cui conoscenza è eventualmente necessaria per prevenire o debellare lesioni contro i propri interessi giuridici specifici e adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - 13) Saranno utilizzate criteri e procedure di selezione che garantiscano l'imparzialità con modalità in grado di salvaguardare una partecipazione adeguata alle posizioni da assumere.
 - 14) Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

- 15) Le suddette procedure dovranno svolgersi rispettando i criteri di economicità e celerità di espletamento ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- 16) FER garantirà nello svolgimento delle procedure di reclutamento il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori ai sensi della Legge n°125/1991;
- 17) Le commissioni esaminatrici saranno composte esclusivamente da membri esperti nelle materie relative alla professionalità da reperire/assumere e da specialisti in grado di effettuare valutazioni di merito. Tali esperti e specialisti possono essere interni o esterni all'azienda, con l'esclusione tuttavia dei componenti degli organi di amministrazione aziendale, dei rappresentanti o di soggetti designati dalle organizzazioni sindacali, o da associazioni professionali, nonché da soggetti che rivestono cariche politiche;
- 18) Le procedure di reclutamento saranno opportunamente documentate e verbalizzate;
- 19) Gli esiti della selezione saranno resi noti mediante pubblicazione nella sezione "lavora con noi" del sito internet aziendale.
- 20) I requisiti generali per l'accesso all'impiego rimangono quelli previsti dal R.D. 148/31 e dalla normativa vigente in materia
- 21) FER, prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro, provvederà come di norma, all'accertamento dei requisiti fisici tramite visita medica in base alla normativa vigente;
- 22) FER, in caso di necessità e valutata l'opportunità, potrà provvedere al reclutamento mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento dei centri per l'impiego competenti per territorio, secondo la normativa vigente. I lavoratori, secondo l'ordine di avviamento, saranno sottoposti da parte di una Commissione nominata da FER ad una o più prove, non comportanti valutazione comparativa, volte ad accertare l'idoneità degli stessi a svolgere le mansioni relative ai posti da coprire.
- 23) Le prove potranno consistere in test, quesiti, elaborazioni grafiche, nell'utilizzo di strumentazioni o macchine di altro genere inerenti le mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e/o in un colloquio avente come oggetto le mansioni proprie delle posizioni da coprire.
La tipologia delle eventuali prove e le materie delle stesse saranno individuate con riferimento alle singole posizioni di lavoro relative ai posti da coprire e comunicate ai singoli lavoratori avviati.
- 24) L'assunzione obbligatoria delle categorie protette (O/V) avviene per chiamata diretta 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.
- 25) L'assunzione dei disabili avviene per chiamata nominativa.

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte delle OO.SS.

Ferrara, 5 giugno 2013




FIT 
 UCLT 
 PAISA 
 FIT 
 FER  3/3