

**REGOLAMENTO PER LE MODALITA' DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE  
APPROVATO DAL C.D.A. in data 28 settembre 2011**

**INDICE**

- 1. PRINCIPI GENERALI**
- 2. REGOLE GENERALI PER LE PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE**
- 3. REGOLE SPECIFICHE PER LE PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE**
  - 3.1. Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro**
  - 3.2. Selezione di profili esecutivi (operai, ausiliari, impiegati)**
  - 3.3. Procedure per la ricerca di profili manageriali, dirigenziali o di quadro ad alta qualificazione**
  - 3.4. Società esterne per la selezione del personale**
- 4. REGOLE SPECIFICHE PER LE PROCEDURE DI VALUTAZIONE**
  - 4.1. Adempimenti dell'organo valutatore**
  - 4.2. Titoli**
- 5. LAVORO INTERINALE**
- 6. OBBLIGHI INFORMATIVI**
- 7. PUBBLICITÀ DEL REGOLAMENTO**

**1. PRINCIPI GENERALI**

1. Il presente “Regolamento per la modalità di assunzione del personale (di seguito “Regolamento”) individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui la GIT S.p.A. deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale, salvo i casi di necessità ed urgenze.
2. La GIT S.p.A. di Grado intende conformarsi in ottemperanza alle prescrizioni dettate dal Legislatore nazionale, e nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità e pari opportunità garantendo il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti e delle norme di legge.
3. La GIT S.p.A. garantisce pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.
4. La GIT S.p.A. persegue l’obiettivo del costante miglioramento e aggiornamento delle competenze professionali presenti in azienda, nonché la valorizzazione delle risorse umane presenti in organico, e della qualità delle prestazioni rese.

5. Nelle modalità di accesso all'impiego, la GIT S.p.A. adotta procedure, improntate a criteri di trasparenza, 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.
6. Nella selezione del personale la GIT S.p.A. 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.
7. Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la GIT S.p.A. 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.
8. La GIT S.p.A. fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali disponibili.
9. La GIT S.p.A. adotta un Piano assunzioni, parte integrante del piano industriale, in base alle proprie esigenze economiche ed operative.
10. La GIT S.p.A. vista la sua attività caratteristica stagionale, per reinserimento annuale in organico, adotta criteri semplificati in base alla normativa nazionale che prevede la priorità del posto di lavoro per i lavoratori che abbiano manifestato in forma scritta, la propria volontà ad essere richiamati l'anno successivo.
11. La GIT S.p.A. persegue, anche tramite il turnover, il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, anche attraverso possibili coperture dei servizi tramite mobilità interna, sia verticale che orizzontale, e rotazioni del personale.

## **2. REGOLE GENERALI PER LE PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE**

1. Fatti preventivamente salvi e soddisfatti i diritti di assunzione di cui ai commi 4-quinquies e 4-sexies dell'art. 5 del Decreto Legislativo 06 settembre 2001 n. 368 e successive modificazioni, per l'assunzione di personale dipendente la GIT S.p.A. individua la persona idonea mediante procedura comparativa da attivarsi previa delibera del Consiglio di Amministrazione, che indichi le motivazioni sottese alla assunzione, nonché le caratteristiche principali del profilo professionale richiesto ed i requisiti richiesti.
2. L'avviso di selezione deve indicare almeno, il numero dei posti, la categoria professionale di inquadramento, i requisiti richiesti ai candidati ( a titolo esemplificativo: titolo di studio, esperienze professionali già maturate, etc...), una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire, la tipologia di contratto da sottoscrivere, il connesso trattamento economico lordo ( comprensivo di tutti gli emolumenti previsti), eventuali titoli di preferenza specifici, termini e modalità di presentazione delle domande e le materie su cui verteranno le prove selettive e/o preselettive.
3. L'avviso di selezione così redatto deve essere pubblicato per almeno quindici giorni sul sito web della GIT S.p.A. ed esposto in bacheca presso la sede della società, fatta salva la facoltà di ricorrere anche ad altre modalità di pubblicità, quali, a titolo esemplificativo, la pubblicazione su quotidiani locali e / o nazionali o su altri siti web.

4. Le domande di ammissione alla procedura selettiva dovranno essere, a pena dell'esclusione, redatte in carta semplice, debitamente firmate e corredate da fotocopia leggibile del documento di identità valido e inviate con raccomandata con avviso di ricevimento (o protocollata in segreteria). Il candidato dovrà allegare alla domanda di ammissione un curriculum formativo e professionale, in formato europeo, debitamente sottoscritto e corredato dalle seguenti autocertificazioni:

- Cognome e nome;
- Luogo e data di nascita;
- Codice fiscale;
- Residenza;
- Possesso di cittadinanza italiana o di altra equiparata;
- Eventuali condanne penali riportate;
- Indirizzo completo presso cui inviare le eventuali comunicazioni inerenti la procedura selettiva.

5. La GIT S.p.A. effettua la procedura comparativa di selezione avvalendosi, se ritenuto utile ed opportuno, anche in relazione ai profili professionali richiesti, di apposita commissione composta normalmente da tre membri, individuati tra professionalità interne o anche esterne al personale della Società. I cittadini di altri Stati devono possedere un'adeguata conoscenza della lingua italiana che verrà accertata nel corso di una preselezione e devono godere dei diritti civili e politici dello Stato di appartenenza, nonché non debbano dimostrare di avere adeguato titolo alla permanenza e soggiorno all'interno dell'UE. In caso di mancato godimento dei diritti civili devono indicarne i motivi.

6. Il risultato della valutazione dei titoli sarà reso noto agli interessati prima dell'espletamento della prova orale. Ai soli candidati cui titoli professionali siano risultati sufficientemente adeguati al profilo richiesto dall'avviso di selezione farà seguito un colloquio orale.

7. Espletato anche il colloquio orale, la commissione provvederà alla redazione di una graduatoria interna dei candidati che avranno conseguito il punteggio complessivamente più elevato e passerà al conferimento degli incarichi.

8. La GIT S.p.A. ovvero la commissione procedono valutando i curricula pervenuti nei termini evidenziati dall'avviso di selezione, attribuendo a ciascuno di essi il punteggio corrispondente ai diversi requisiti richiesti dall'avviso. 9. La GIT S.p.A. rende noto il risultato della selezione mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore, mediante pubblicazione della conclusione della procedura sul suo sito web.

### **3. REGOLE SPECIFICHE PER LE PROCEDURE DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE**

#### **3.1. Modalità di raccolta dei curricula**

1. La GIT S.p.A., al fine di costituire adeguate banche dati contenenti le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la propria disponibilità all'impiego e nel pieno rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, provvede alla ricezione ed alla acquisizione di curricula attraverso l'Area Personale. In caso di selezione tali c.v. potranno essere ritenuti validi ed ammessi alle selezioni.

2. Le banche dati interne di aspiranti all'assunzione possono essere fornite, nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, ai soggetti esterni eventualmente incaricati del supporto ai processi di selezione.

### 3.2 Selezione di profili esecutivi (operai, ausiliari, impiegati)

1. La GIT S.p.A., in caso di ricerche di personale quantitativamente e qualitativamente non rilevanti, per profili professionali di tipo esecutivo ed operativo e tecnico, può ricorrere agli esiti di precedenti selezioni, ovvero può adottare, nel pieno rispetto dei principi del presente regolamento procedure semplificate.

### 3.3 Procedure per la ricerca di profili manageriali o dirigenziali

1. La GIT S.p.A., nel caso di ricerca di un profilo manageriale, dirigenziale o quadro di grado elevato, (Responsabile di Unità Organizzativa, Staff, Servizio) per i quali è necessario valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali e le attitudini manageriali, realizza la selezione direttamente, ovvero chiede il supporto di società esterne specializzate di comprovata professionalità. La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecnico/manageriali ed il profilo psico-attitudinale del candidato. 2. La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali con la presenza dei vertici aziendali.

### 3.4 Società esterne per la selezione del personale

1. La GIT S.p.A. può avvalersi nei casi e secondo le modalità previste dal Regolamento di società specializzate nella selezione del personale, selezionandole tra quelle di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscono l'imparzialità e la trasparenza della scelta.

2. Nei contratti stipulati con la società prescelta deve essere previsto l'obbligo per la stessa di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dal Codice ed in particolare nei termini previsti dal successivo punto 1.7, pena l'automatica risoluzione del contratto stesso.

3. Nei relativi contratti con tali società dovrà altresì essere previsto che la società prescelta, al termine della procedura di selezione, rilasci una dichiarazione in merito alla autonomia, alla imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

## **4. REGOLE SPECIFICHE PER LE PROCEDURE DI VALUTAZIONE**

4.1 Adempimenti dell'organo valutatore. L'organo valutatore, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrive la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra i propri componenti ed i concorrenti ai sensi degli artt. 51 e 52 del Codice di Procedura Civile. L'organo valutatore, prima dello svolgimento della selezione, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione dei titoli e del colloquio.

4.2 Titoli A seconda delle professionalità richieste, possono costituire titoli valutabili: a) titoli di studio; b) periodi di lavoro svolti in mansioni attinenti; c) attestazioni di qualificazione e/o specializzazione e/o frequenza di corsi specifici. d) prestazioni di servizio già svolte presso la GIT S.p.A. La valutazione dei titoli è effettuata dall'organo valutatore prima dello svolgimento del colloquio.

## **5. LAVORO INTERINALE**

La GIT S.p.A. potrà nell'ambito della quota prevista dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, adire eventualmente alle Società di fornitura di lavoro interinale.

## **6. OBBLIGHI INFORMATIVI**

1. Nell'ambito della Relazione sulla gestione da allegare alla approvazione del bilancio di esercizio annuale la GIT S.p.A. illustra le operazioni compiute e i provvedimenti adottati in materia di assunzioni e personale nel rispetto del presente regolamento inviandone copia anche agli organismi di vigilanza di cui al decreto legislativo 231/2001. 7. Pubblicità del Regolamento Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito Web della GIT S.p.A. e resta a disposizione presso la società.