

PORTO DELLE GRAZIE S.R.L.

Regolamento per i criteri e le modalità di reclutamento del personale dipendente

Art. 1

Principi generali

1. La Porto delle Grazie S.r.l. (la “**Società**”), in osservanza alle previsioni di cui all’art. 18 comma 2 d.l. 112 del 2008 e ss.mm.ii., ispira la propria condotta in materia di assunzione del personale ai principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, quali sono enunciati nel presente regolamento (il “**Regolamento**”).
2. La Società, attraverso il presente Regolamento, persegue le seguenti finalità:
 - a) miglioramento della composizione del personale secondo caratteristiche professionali e attitudinali che garantiscano elevati livelli qualitativi delle prestazioni e dei servizi offerti;
 - b) espletamento di procedure di selezione nel rispetto dei principi sopra indicati, tali da garantire l’efficacia, l’efficienza, l’economicità e la celerità delle procedure medesime.

Art. 2

Norme generali di assunzione

1. Il presente Regolamento disciplina il procedimento di selezione e di assunzione del personale a tempo indeterminato o determinato, con rapporto di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale.
2. Il presente Regolamento non si applica nelle ipotesi di ricorso a lavoro somministrato, di lavoro occasionale (anche nelle forme di erogazione di buoni lavoro – voucher), di stage e tirocini formativi, nonché nell’ambito di convenzioni con Enti di Ricerca, Università o Istituti di Istruzione Superiore (anche nelle forme di percorsi di alternanza scuola lavoro).
3. Il presente regolamento non si applica per attività per loro natura non comparabili in quanto strettamente connesse all’abilità e professionalità del lavoratore, nonché in caso di accordo con altre società a partecipazione pubblica ovvero enti pubblici.

Art. 3

Assunzioni a tempo determinato

1. Per assunzioni a tempo determinato si intendono quelle finalizzate:
 - a) alla sostituzione temporanea del personale assente per maternità, malattia, infortunio, ferie, aspettativa o altre forme di astensione temporanea dal lavoro, con esclusione dei casi vietati di cui all’art. 3 del D.Lgs. 6.9.2001 n. 368;
 - b) all’integrazione del personale per fronteggiare particolari periodi d’incremento di lavoro;
 - c) allo svolgimento di particolari funzioni o attività d’interesse della società limitate nel tempo.
2. Le assunzioni a tempo determinato non potranno prevedere una durata del rapporto di lavoro superiore a 36 (trentasei) mesi e nel caso in cui il contratto iniziale sia inferiore a 36 (trentasei) mesi, è ammessa una sola proroga per comprovate esigenze operative e con riferimento alla stessa attività lavorativa.

Art. 4

Assunzioni a tempo indeterminato

Per le assunzioni a tempo indeterminato si intendono quelle finalizzate alla necessità di copertura di posti vacanti in organico.

Art. 5

Assunzioni riservate

Nel caso di assunzioni da riservare per obbligo di legge, le procedure di assunzione sono esclusivamente quelle stabilite per legge.

Art. 6

Procedure di selezione

1. Per l’ammissione alla selezione di personale dipendente, salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie, occorrono i seguenti requisiti generali:
 - a) cittadinanza italiana o di uno Stato dell’Unione Europea, fatte salve le eccezioni di legge;
 - b) età non inferiore agli anni 18;

- c) idoneità fisica all'impiego;
 - d) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
 - e) titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo la decisione discrezionalmente assunta dalla Società.
2. L'avviso di selezione (l'"**Avviso**") dovrà contenere, fra l'altro, le seguenti indicazioni:
 - a) numero di addetti da assumere;
 - b) individuazione dei profili professionali ai quali si riferisce la selezione;
 - c) mansione da ricoprire e inquadramento contrattuale e giuridico applicato all'avvio del rapporto;
 - d) modalità di presentazione della domanda e termine di presentazione;
 - e) requisiti soggettivi necessari per la partecipazione alla selezione;
 - f) titolo di studio necessario per la partecipazione alla selezione ed eventuale votazione minima richiesta;
 - g) altri titoli ovvero attestati vari necessari per la partecipazione alla selezione ovvero preferenziali;
 - h) conoscenza parlata e scritta della lingua inglese e di altre lingue straniere ed eventuali attestazioni;
 - i) periodo di esperienza maturata nei settori richiesti;
 - j) eventuale età minima e/o massima richiesta;
 - l) patente nautica e/o di guida eventualmente richieste;
 - m) modalità di espletamento delle prove di selezione e relativo punteggio;
 - n) richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali.
 3. La Società verifica le domande di partecipazione in relazione ai contenuti dell'Avviso di selezione e forma l'elenco dei nominativi ammessi e di quelli eventualmente esclusi.
 4. L'elenco così redatto, unitamente ai documenti presentati a corredo della domanda da parte di ogni concorrente ammesso alla selezione, è consegnato alla commissione che espleta la selezione (la "**Commissione**").
 5. La Commissione procede poi all'esame dei candidati verificando le cause della loro esclusione ed eventuali incompatibilità con i membri della Commissione in ragione di rapporti di coniugio, parentela o affinità. Successivamente la Commissione provvede all'espletamento delle prove previste dall'Avviso di selezione e alla conseguente redazione della graduatoria finale di merito secondo il punteggio assegnato.
 6. La graduatoria finale, con il nome e cognome dei candidati idonei ed il corrispondente punteggio totale, è affissa presso la sede legale della Società e pubblicata nel sito internet della Società per un periodo non inferiore a 30 giorni.
 7. La graduatoria finale è valida per tre anni dall'approvazione, salvo diversa previsione da indicare nell'Avviso, e pertanto la Società potrà – in relazione ad ulteriori necessità di reclutamento di personale con analoga mansione iniziale – far riferimento a tale graduatoria nel suo periodo di validità. Le graduatorie redatte per la copertura di impieghi a tempo indeterminato possono essere utilizzate, nel periodo di vigenza, anche per la copertura di eventuali esigenze occupazionali a tempo determinato mentre le graduatorie redatte per la copertura di impieghi a tempo determinato possono essere utilizzate, nel periodo di vigenza, solo per esigenze temporanee e comunque inferiori a 36 (trentasei) mesi.
 8. La Società potrà in ogni momento disporre la proroga del termine di presentazione della domanda nonché di sospendere o annullare la procedura di selezione anche successivamente alla pubblicazione dell'Avviso. In caso di sospensione o annullamento della procedura di selezione, la Società fornirà comunicazione, anche via email, a tutti i candidati ammessi nonché pubblicare tale decisione mediante avviso affisso presso la sede legale della Società e pubblicato nel sito internet della Società.
 9. La Società può disporre l'accertamento del possesso del requisito dell'idoneità psicofisica a svolgere le mansioni proprie del profilo professionale per il quale è previsto l'inserimento.
 10. La Società potrà ammettere la regolarizzazione delle domande di partecipazione che risultino imperfette, ma ciò non potrà avvenire in caso di omissione della sottoscrizione della domanda di partecipazione né in caso di presentazione della domanda successiva al relativo termine.

Art. 7

Valutazione dei titoli e delle prove

1. La selezione potrà consistere, secondo quanto indicato nell'Avviso, nella valutazione dei titoli presentati, e/o in una prova scritta e/o pratica, e/o in una prova orale, secondo il profilo della figura da selezionare e secondo la valutazione discrezionale della Società.
2. Per l'attribuzione del punteggio complessivo – salve specificazioni e/o integrazioni e/o modifiche previste nell'Avviso che in ogni caso prevale sul presente Regolamento – verranno adottati i seguenti criteri:

- per votazione superiore: un massimo di punti 10 (dieci);
 - per titoli, attestati, specializzazioni preferenziali: un massimo di punti 10 (dieci);
 - per esperienza lavorativa analoga: un massimo di punti 10 (dieci);
 - per conoscenza delle lingue straniere: un massimo di punti 10 (dieci);
 - per prova scritta: un massimo di punti 30 (trenta);
 - per prova pratica: un massimo di punti 30 (trenta);
 - per prova orale: un massimo di punti 20 (venti).
3. A parità di punteggio assegnato, verrà privilegiato, nell'ordine: (a) il candidato che ha già prestato servizio alle dipendenze della Società in analoga posizione per almeno 6 (sei) mesi, (b) il candidato che ha conseguito la miglior votazione relativa ai titoli di studio necessari per partecipare alla selezione, e (c) il candidato più giovane.
 4. La Commissione non sarà vincolata da eventuali valutazioni formulate in selezioni precedenti.

Art. 8

Commissione giudicatrice

1. La Commissione è formata da tre componenti. Essa è presieduta dall'Amministratore Unico della Società mentre i rimanenti due componenti dovranno aver esperienza in una o più materie relative all'Avviso, individuati anche al di fuori della Società.
2. Non possono far parte della Commissione soggetti che ricoprono cariche elettive in enti pubblici ovvero che siano rappresentanti sindacali a livello nazionale e/o territoriale, ovvero che abbiano ricoperto tali ruoli nei 5 (cinque) anni precedenti. Possono invece far parte della Commissione i dirigenti di enti pubblici sempreché non si ricada nel divieto che precede.
3. Il Presidente della Commissione nomina un addetto per svolgere le funzioni di segretario verbalizzante della Commissione.
4. La Commissione al momento del suo insediamento verifica preliminarmente l'esistenza di rapporti di coniugio o di parentela e affinità entro il quarto grado dei suoi componenti con ciascun concorrente ammesso in ordine di presentazione. In caso di sussistenza di dette condizioni di incompatibilità i lavori della Commissione vengono sospesi ed il Presidente della Commissione provvederà alla sostituzione del membro incompatibile. Laddove il Presidente della Commissione sia il soggetto incompatibile, il Presidente della Commissione sarà nominato tempestivamente dagli altri due membri della Commissione e, in tale eventualità, ai lavori della Commissione la Società sarà in ogni caso rappresentata dal dipendente della Società di maggior anzianità ed esperienza che potrà presenziare ai lavori senza diritto di voto. Laddove successivamente alla prima sospensione ed alla nuova nomina in sostituzione del membro incompatibile si verificano altre cause di incompatibilità, troverà applicazione sempre la procedura prevista dal presente paragrafo.
5. Ove la Società non appaia in grado, anche temporaneamente, di svolgere direttamente le procedure selettive, esse potranno essere affidate ad impresa specializzata nella ricerca di personale; in tale eventualità, l'impresa che curerà una o più procedure selettive, dovrà assumere lo specifico obbligo di rispetto dei principi di cui al presente Regolamento.

Art. 9

Pubblicità dell'Avviso

1. Gli Avvisi vengono pubblicizzati tramite affissione presso la sede legale della Società e pubblicazione nel sito internet della Società. Oltre a tale pubblicità, la Società potrà attivare ulteriori canali di pubblicizzazione, fra cui l'invio con invito di affissione ad enti locali.
2. Il termine di scadenza per la presentazione delle domande non può essere inferiore a 10 (dieci) giorni per le assunzioni a tempo determinato e a 15 (quindici) giorni per quelle a tempo indeterminato a decorrere dalla data di pubblicazione dell'Avviso.
3. La presentazione delle domande da parte dei candidati dovrà avvenire secondo le modalità specificatamente previste nell'Avviso fermo restando che la Società non avrà alcuna responsabilità per la dispersione di comunicazioni imputabili a fatto di terzi, caso fortuito o forza maggiore.

Art. 10

Prove di selezione

1. La selezione avviene attraverso procedure comparative selettive mediante le quali si accertano secondo principi meritocratici la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la posizione da ricoprire.
2. Le prove di selezione consistono normalmente in prove scritte (inclusi test a risposta guidata e/o libera),

- prove pratiche (inclusi test attitudinali), prove orali (inclusi colloqui con uno o più esaminatori).
3. Le procedure di selezione devono avere inizio entro 60 (sessanta) giorni dal termine di scadenza per la presentazione delle domande, salvo casi particolari di proroga.
 4. Il luogo, data e ora delle prove devono essere indicate nell'Avviso di selezione o comunicate successivamente anche via email, ma comunque almeno 7 (sette) giorni prima dello svolgimento della prova.
 5. Per avere accesso alle prove i candidati devono esibire idoneo documento di riconoscimento in corso di validità.
 6. La mancata presentazione del candidato nel luogo ed all'ora del giorno indicato per la prova comporta l'automatica esclusione dalla selezione.

Art. 11

Assunzione

1. Al vincitore risultante dalla graduatoria finale verrà formalizzata l'offerta di assunzione con l'indicazione del termine di avvio del rapporto di lavoro.
2. L'offerta di lavoro ha validità 5 (cinque) giorni dalla data di ricevimento ed è considerata come respinta se entro tale termine la Società non riceve formale comunicazione di accettazione da parte del vincitore.
3. In caso di rinuncia del concorrente vincitore della selezione, la Società procede a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito della graduatoria risultante dalla procedura di selezione.
4. Il soggetto neoassunto sarà assoggettato al periodo di prova della durata indicata nel contratto di lavoro.

Art. 12

Informativa sul trattamento dei dati personali

1. Ai sensi del d. lgs. n. 196 del 2003, il trattamento dei dati personali forniti dai candidati è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza, tutelando la riservatezza ed i diritti dei candidati medesimi.
2. In particolare, il trattamento è finalizzato esclusivamente all'espletamento della procedura di selezione, al fine del reclutamento del personale e, successivamente, all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro, per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo.
3. I dati sono trattati con l'ausilio di procedure anche informatizzate e sono conservati su supporti cartacei ed informatici.
4. Il conferimento dei dati richiesti è obbligatorio ai fini della valutazione dei requisiti di partecipazione, pena l'esclusione dalla selezione.
5. I dati dei candidati ammessi, di quelli esclusi e la graduatoria finale possono essere diffusi mediante pubblicazione nelle forme previste dal presente Regolamento, compresa la pubblicazione nel sito internet della Società.

Art. 13

Pubblicità

Al presente Regolamento viene data pubblicità attraverso la sua pubblicazione nel sito internet della Società.

Art. 14

Entrata in vigore

Il presente Regolamento è stato adottato dalla Società in data 1° giugno 2016 e da tale data è da considerarsi in vigore.

* * * * *