



**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>
<b>TITOLO I - CRITERI E MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b><u>3</u></b>
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>
<b>TITOLO II – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....</b>	<b><u>5</u></b>
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.