

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

S.T.P.S. Società Trasporti Pubblici Sondrio S.p.A.

Rev. 1 - approvato ed adottato dal C.d.A. di S.T.P.S. S.p.A. con delibera in data 17 marzo 2017

Regolamento per il reclutamento del personale di STPS S.p.A.

Art. 1 - Il Regolamento

Il presente Regolamento:

- a) stabilisce criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e in genere dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165;
- b) è componente del Modello organizzativo (D. Lgs. 231/2001) integrato dal **PTPCT** in considerazione dell'appartenenza del processo di selezione e assunzione del personale ad un'area aziendale a rischio corruttivo;
- c) è conforme al vigente Codice Etico aziendale adottato in data 27 marzo 2015;
- d) i riferimenti normativi allo stato applicabili all'oggetto sono stati individuati in:
 - D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, art. 19;
 - D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 35, comma 3;
 - D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art 18.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il Regolamento si applica in ordine alle assunzioni del personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.

Non si applica al personale appartenente alle c.d. categorie protette di cui alla Legge 68/99 e s.m.i., ai contratti di somministrazione di lavoro interinale, agli stage e tirocini formativi e ad eventuali contratti a chiamata.

Non si applica neanche allorché il Presidente del C.d.A. o l'A.D. ritengano necessario, per le obiettive caratteristiche che si ricercano nel candidato (competenze o doti personali particolari *etc.*), procedere eccezionalmente in via diretta alla scelta della figura più adatta. In questo caso sarà compilata una scheda d'evidenza apposta da sottoporre all'approvazione, preferibilmente preventiva, del C.d.A.

La scheda in parola fa parte delle comunicazioni obbligatorie all'O.d.V.

Art. 3 - Principi Generali

S.T.P.S. S.p.A. garantisce verso i propri dipendenti il rispetto delle norme di legge applicabili e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato nel rispetto del principio di pari opportunità (parità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e negli ambiti lavorativi, della formazione e dei servizi aziendali in genere) e dell'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, l'appartenenza etnica, la nazionalità e la lingua, il credo religioso, le convinzioni personali anche politiche, le disabilità (compatibilmente con la specifica mansione), l'età, l'orientamento sessuale, le condizioni personali e sociali.

Non vulnera il principio di pari opportunità-parità una eventuale motivazione tecnica di carattere obiettivo collegato alla realtà operativa delle specifiche mansioni da svolgere in azienda.

S.T.P.S. S.p.A. persegue l'obiettivo del costante miglioramento e aggiornamento delle competenze professionali dei propri collaboratori sia per scelta di promozione umana che è

una responsabilità sociale dell'impresa sia in quanto la valorizzazione delle risorse umane presenti in organico è funzionale ed inscindibile dal miglioramento delle qualità delle prestazioni rese dall'Azienda al pubblico che costituisce una sua precisa missione.

La selezione del personale si sviluppa in coerenza con la pianificazione delle risorse economiche di S.T.P.S. S.p.A., in risposta alle necessità di risorse umane quali e come evidenziate nel tempo dalla struttura organizzativa e con modalità che oltre ai principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza garantiscano anche celerità, efficienza ed efficacia di espletamento delle procedure.

L'assunzione del personale avviene comunque nel rispetto delle norme di legge in vigore e delle prescrizioni contenute nella contrattazione nazionale di riferimento.

Le modalità di selezione ed i criteri di valutazione del personale sono adeguati ai profili professionali delle risorse umane da inserire.

Nell'ambito delle selezioni la Società individua le tipologie contrattuali di volta in volta più idonee per il migliore impiego delle risorse umane in relazione al profilo richiesto.

Art. 4 - Definizione dei canali di selezione

Fermi restando imparzialità, trasparenza e pubblicità (di cui, in particolare, al successivo art. 5) a seconda della tipologia di profilo professionale ricercato, S.T.P.S. S.p.A. si riserva la facoltà di adottare anche i seguenti canali di selezione aggiuntivi:

- *curricula* pervenuti all'ufficio personale di S.T.P.S. S.p.A. o tramite il suo sito internet;
- elenchi forniti da scuole, università ed enti formativi;
- soggetti esterni attivi nella selezione del personale.

Nell'ultima ipotesi, S.T.P.S. S.p.A. potrà fornire al soggetto incaricato i *curricula* presenti nei propri archivi, coerenti con la figura professionale da ricercare.

Nel caso di utilizzo di soggetti esterni, sia per l'intero processo o per sue fasi, così come di soggetti autorizzati nella somministrazione del personale, ciascuno di costoro dovrà previamente all'espletamento dell'incarico sottoscrivere una dichiarazione formale con la quale accetta contrattualmente l'impegno al totale rispetto sia dei principi del presente Regolamento sia del Codice Etico aziendale, considerandosi in ogni caso l'eventuale violazione come giusta causa di risoluzione dell'incarico.

Art. 5 - Pubblicità dell'apertura delle procedure di reclutamento

L'avviso di selezione con i requisiti necessari per produrre la domanda è pubblicato sul sito internet all'indirizzo www.stps.it per almeno 15 gg di calendario e deve precisare:

- Profilo professionale richiesto;
- I requisiti di ammissione alle procedure di selezione (titolo di studio, età, esperienze professionali, patenti e qualificazioni professionali *etc.*);
- Eventuali titoli preferenziali o di precedenza;
- Le modalità di espletamento delle selezioni, comprensive delle materie ed argomenti sulle quali si svolgeranno le prove sia orali sia pratiche;
- Il CCNL applicato;

- Il livello di inquadramento;
- La sede di lavoro;
- Condizioni della *privacy*;
- Le modalità con le quali presentare la domanda di ammissione e la documentazione richiesta ed il termine entro cui la domanda deve pervenire.

A seconda del profilo professionale richiesto, gli avvisi possono essere pubblicati, oltre che sul sito aziendale, anche su quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale, su riviste di settore o su siti di aziende specializzate in selezione di personale.

Art. 6 - Individuazione della commissione esaminatrice

S.T.P.S. S.p.A. effettua la selezione avvalendosi di una apposita Commissione esaminatrice composta da almeno tre membri.

La nomina della commissione è di competenza del Presidente o dell’A.D. di S.T.P.S. S.p.A.

La commissione può essere composta da dipendenti della Società e/o da membri esterni, con comprovata capacità nelle materie di concorso, che non siano componenti dell’organo di direzione politica delle amministrazioni che hanno partecipazione nella Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Non possono far parte della commissione componenti che siano in relazione di parentela o affinità con i candidati o comunque in potenziale conflitto d’interessi per qualsivoglia ragione.

A tale scopo, i componenti della Commissione sono tenuti a rilasciare a chi li nomina una formale dichiarazione d’impegno e di garanzia.

La commissione può nominare un segretario verbalizzante scelto tra i dipendenti di S.T.P.S. S.p.A.

Nel caso si proceda alla selezione di una figura dirigenziale, della Commissione esaminatrice fa sempre parte anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione di S.T.P.S. S.p.A.

La partecipazione del Presidente e/o dell’A.D. alla Commissione negli altri casi è facoltativa.

Art. 7 - Pre-selezione

Tutte le domande pervenute sono sottoposte ad una prima valutazione documentale necessaria per verificare la corrispondenza dei *curricula* con i requisiti indicati nell’avviso di selezione. Le domande che risultano allineate a detti requisiti accedono alla successiva fase di selezione secondo le modalità previste (prova scritta, colloquio attitudinale, prova pratica *etc*).

S.T.P.S. S.p.A. si riserva la facoltà di affidare a società esterna specializzata la fase di pre-selezione delle domande pervenute.

Art. 8 - Selezione

In rapporto della tipologia di figura professionale da assumere, le modalità di espletamento della selezione, il colloquio, le prove scritte, le eventuali prove pratiche che i candidati dovranno sostenere, così come le modalità di valutazione, se non già definiti all’interno dell’avviso di selezione, sono definite di volta in volta e sono in precedenza comunicate ai

candidati, anche per posta elettronica, o tramite il sito internet aziendale.

Art. 9 - Criteri per la selezione

L'attività di selezione da parte della Commissione è mirata a valutare la miglior corrispondenza dei profili e delle capacità dei candidati rispetto a quelli attesi come oggetto della ricerca ed espressi dai requisiti prestabiliti per il reclutamento.

Le prove di selezione sono finalizzate alla verifica della preparazione culturale, teorica e/o pratica del candidato, delle sue capacità anche relazionali, delle sue attitudini e del grado di motivazione, sempre in funzione del profilo professionale ricercato e degli obiettivi di sviluppo aziendali.

Le modalità della selezione ed i contenuti delle prove devono garantire l'applicazione di criteri di valutazione omogenei ed imparziali e la formazione di un giudizio coerente ed equilibrato da parte della commissione esaminatrice.

In ogni caso tutte le fasi della selezione adottate sono documentate al fine di garantirne la tracciabilità e la trasparenza.

Al termine delle prove viene redatto verbale contenente la graduatoria della selezione, con punteggio espresso in centesimi che deve essere approvato formalmente dallo stesso soggetto nominante la Commissione.

L'Azienda mantiene comunque la facoltà, indipendentemente dal numero degli aspiranti che hanno partecipato alle prove, di non procedere a scelta alcuna ove le risultanze del processo non siano giudicate attendibilmente efficaci in rapporto alle proprie esigenze organizzative e di continuare nel processo di reclutamento anche, se del caso, con modifica di requisiti, criteri e/o modalità.

Art. 10 - Comunicazione degli esiti della selezione

Della realizzazione della selezione e del suo termine è pubblicata notizia sul sito internet www.stps.it ove rimane esposta per 90 giorni di calendario.

La proposta di assunzione viene indirizzata personalmente al candidato che ha conseguito il punteggio più elevato; in caso di sua rinuncia si procederà a formulare la proposta di assunzione ad altro soggetto rispettando l'ordine della graduatoria.

La graduatoria può essere utilizzata per successive assunzioni di figure del medesimo profilo professionale, ma comunque ha validità non superiore a 2 anni dal termine della selezione stessa.

Art. 11 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento, adottato dal Consiglio di Amministrazione di STPS S.p.A nella seduta del 17 marzo 2017 entra in vigore il 1° aprile 2017 ed è disponibile sul sito www.stps.it nella sezione Società Trasparente.