



# **REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**



**INDICE**

Articolo 1 – Ambito applicazione regolamento ..... 2

Articolo 2 – Modalità di pubblicizzazione incarichi..... 2

Articolo 3 – Rispetto dei principi ..... 3

Articolo 4 – Assunzione obbligatoria delle categorie protette ..... 3

Articolo 5 – Requisiti candidati - ..... 3

Articolo 6 – Forma offerta di impiego ..... 3

Articolo 7 – Modalità di valutazione e la selezione dei candidati..... 4

Articolo 8 – Accertamento preparazione culturale e teorica, ed attitudini del candidato..... 4

Articolo 9 – Modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata..... 5

Articolo 10 – Valutazione curricula vitae..... 5

Articolo 11 – Esiti selezioni..... 5

Articolo 12 – Periodo di prova..... 5

Articolo 13 – Conferimento incarichi ..... 6



Con delibera del C.D.A. 21-10-2011 nel rispetto dei principi di imparzialità trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1 della legge 6 agosto 2008, n. 133, rubricata sotto «*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*», Val Cavallina Servizi s.r.l. (di seguito, "Val Cavallina Servizi s.r.l." ovvero "Società") ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società.

#### **Articolo 1 – Ambito applicazione regolamento**

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato.
2. Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in Società con progetti di tirocinio formativo.
3. Rimane esclusa l'applicazione del presente regolamento per gli incarichi e i contratti a progetto e gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa il cui importo risulti inferiore a 40.000 Euro.

#### **Articolo 2 – Modalità di pubblicizzazione incarichi**

1. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili in Val Cavallina Servizi s.r.l. e che saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e pubblicate sul portale internet [www.vcsonline.it](http://www.vcsonline.it) nella sezione dedicata «OFFERTE DI LAVORO», costantemente aggiornata.
2. La Società riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.
3. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

**Articolo 3 – Rispetto dei principi**

1. Le procedure di reclutamento del personale garantiranno senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246» e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, rubricato sotto «Codice in materia di protezione dei dati personali».

**Articolo 4 - Assunzione obbligatoria delle categorie protette**

1. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica 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.

**Articolo 5 – Requisiti candidati**

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:
- a) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
  - b) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
  - c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
  - d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
  - e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
  - f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

**Articolo 6 – Forma offerta di impiego**

1. L'offerta di impiego potrà contenere:
- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
  - b) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;



- c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

#### **Articolo 7 – Modalità di valutazione e la selezione dei candidati**

1. La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno di Val Cavallina Servizi s.r.l. ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni.
2. La Società riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni alla Società o personale dipendente di Val Cavallina Servizi s.r.l., qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.
3. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, Val Cavallina Servizi s.r.l., conformemente a quanto stabilito dall'articolo 35 («Reclutamento del personale»), comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», farà in modo che le commissioni di valutazione dei candidati siano esclusivamente composte da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari della Società, ovvero tra docenti e soggetti estranei a Val Cavallina Servizi s.r.l., che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

#### **Articolo 8 – Accertamento preparazione culturale e teorica, ed attitudini del candidato**

1. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.
2. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi di Val Cavallina Servizi s.r.l., per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

**Articolo 9 - Modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata**

1. I quesiti, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati, in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea, acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

**Articolo 10 – Valutazione curricula vitae**

1. 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 da Val Cavallina Servizi s.r.l.

**Articolo 11 – Esiti selezioni**

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione «OFFERTE DI LAVORO» del sito internet [www.vcsonline.it](http://www.vcsonline.it).

La graduatoria per le assunzioni sia per quelle a tempo indeterminato che per quelle a tempo determinato avranno la durata di un anno.

E facoltà di Val Cavallina Servizi s.r.l. utilizzare la suddetta graduatoria oppure procedere a nuova selezione. I candidati interpellati e dichiaratisi rinunciari vengono esclusi dalla graduatoria. Il mancato riscontro entro il termine assegnato equivale a rinuncia.

2. Val Cavallina Servizi s.r.l. si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

**Articolo 12 - Periodo di prova**

1. L'assunzione in servizio avviene con di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.

2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

**Articolo 13 – Conferimento incarichi**

Il conferimento di incarichi è subordinato alla verifica puntuale del possesso dei requisiti da parte del candidato, in particolare dovrà essere previsto uno specifico riferimento professionale nel settore o nella materia oggetto dell'incarico.

A tal fine l'organo competente nella società e/o il direttore o il responsabile pubblicherà sul sito internet della società la descrizione dell'incarico, la durata, i requisiti e il compenso previsto.

Nell'ambito dei curricula, l'organo competente della società procederà alla individuazione della persona nel rispetto dei requisiti di professionalità e competenza indicati al comma 1.

La procedura di cui sopra si applica a tutti i concorsi il cui valore superi i 20.000 Euro iva esclusa ed agli incarichi di alta specializzazione.

  
IL PRESIDENTE DEL C.D.A.  
Dr. *[Signature]* Aguzzi