



Regolamento per la disciplina delle procedure di reclutamento ed assunzione del personale

Il presente regolamento disciplina i principi, le regole e le modalità generali cui la Società LFI deve attenersi per la ricerca, selezione ed assunzione di personale.

L'assunzione alle dipendenze della Società avviene con contratto di lavoro individuale tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità e delle attitudini richieste.

I processi di acquisizione, gestione e sviluppo delle risorse umane sono nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa e dal Ccnl vigente, si ispirano ai seguenti criteri:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle disposizioni del Codice delle Pari Opportunità, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinione politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

La Società assicura la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio espletati per conto dell'Ente concedente e a favore degli utenti.

Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società 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 Ccnl.

La Società, compatibilmente con le risorse economiche annuali previste nel bilancio, promuove lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione della professionalità dei dipendenti attraverso adeguata attività di formazione. Il rapporto di lavoro intercorrente tra la Società ed i propri dipendenti ha carattere privatistico ed è regolato dalle leggi sull'impiego privato, dai contratti collettivi, dagli accordi aziendali, dai patti individuali, oltre che per quanto riguarda le modalità di assunzione, dal presente Regolamento.

Il personale è inserito nella struttura organizzativa della Società, come delineata dall'organigramma, che definisce i ruoli ed i rapporti gerarchici e funzionali. L'organigramma è uno strumento flessibile e dinamico che si evolve in aderenza alle esigenze organizzative della Società. La dotazione organica e l'organigramma sono predisposti dall'organo amministrativo della Società.

La costituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle forme e degli obblighi stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale, da assumere a tempo indeterminato e determinato, con rapporto a tempo pieno o parziale, sono effettuate perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali.

I requisiti per l'assunzione e le modalità di selezione sono di volta in volta stabiliti dalla Società nel rispetto delle vigenti norme di legge ed in relazione al profilo professionale



richiesto, mediante l'utilizzo di metodologie e strumenti che assicurino efficacia e trasparenza. L'assunzione in servizio è subordinata alla preventiva e positiva verifica da parte della Società dei requisiti generali e specifici fissati dalla legge e dall'avviso di selezione nonché delle effettive capacità ed attitudini dei candidati in funzione delle caratteristiche del posto da ricoprire, del contesto organizzativo e degli obiettivi della Società.

Si ritiene opportuno fissare i criteri cui dovrà attenersi l'Ufficio del Personale nelle attività di selezione ed assunzione della figura professionale ricercata, che sono indicati di seguito.

A – carenze relative a posizioni in qualità di figure professionali Area Impianti e Manutenzione:

Full Time

1. verifica preliminare circa la sussistenza di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da parte di eventuali lavoratori “a tempo parziale” a tempo indeterminato già dipendenti dell'Azienda nel ruolo di cui trattasi;
2. qualora non si rilevassero casistiche come sopra espressamente indicate, l'Azienda si avvarrà di società specializzate nella ricerca di personale nonché di ricercare direttamente figure che abbiano maturato esperienze in posizioni analoghe o simili, anche di livello inferiore.

In entrambi i casi, gli aspiranti saranno valutati sulla base dei curriculum e sulla scorta di valutazioni in base a prove scritte e colloqui di selezione.

PART TIME

1. verifica preliminare circa la sussistenza di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da parte di eventuali lavoratori “a tempo pieno” a tempo indeterminato già dipendenti dell'Azienda nel ruolo di cui trattasi;
2. qualora non si rilevassero casistiche come sopra espressamente indicato, l'Azienda si avvarrà di società specializzate nella ricerca di personale nonché di ricercare direttamente figure che abbiano maturato esperienze in posizioni analoghe o simili, anche di livello inferiore.

In entrambi i casi, gli aspiranti saranno valutati sulla base dei curriculum e sulla scorta di valutazioni da prova scritta e colloqui di selezione.

B – carenze di personale impiegatizio o di figure particolarmente qualificate e/o destinate a posizioni di considerevole rilevanza organizzativa.



L'Azienda si avvarrà in via alternativa:

- A) di società specializzate nella ricerca di personale;
- B) di sistemi di preselezione del Servizio Pubblico per l'Impiego;
- C) di Istituti scolastici per la segnalazione di nominativi di studenti neo diplomati con votazione superiore a 90/100.
- D) Bando pubblico.