



Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di GTT S.P.A. Torino

# **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DI CA.NOVA S.p.A**

**Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 21/12/2017**

## **INDICE**

Articolo 1 - **OGGETTO**

Articolo 2 - **SCOPO**

Articolo 3 - **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Articolo 4 - **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Articolo 5 - **MODALITA' DI REPERIMENTO DEL PERSONALE**

5.1 Principi Generali

5.2 Pubblicazione dell'avviso di selezione

5.3 Fasi successive:

- nomina della Commissione Interna di Valutazione
- affidamento a società esterna di ricerca e selezione specializzata

5.4 Pre-requisiti necessari di partecipazione

5.5 Iter di selezione

5.6 Esiti negativi - casi di esclusione

Articolo 6 - **CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE**

Articolo 7 - **ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO - PUBBLICITÀ**

## **ARTICOLO 1 – OGGETTO**

**Ca.Nova S.p.A ( “Società”)** – avente sede legale in Strada Carpice 10, 10024 MONCALIERI (TO) è società partecipata al 59% e soggetta al coordinamento ed alla direzione di GTT – Gruppo Torinese trasporti S.p.A, società, quest’ultima, che fa capo a FCT Holding S.r.l., società finanziaria controllata dal Comune di Torino

Il presente *“Regolamento per il reclutamento del personale di Ca.Nova S.p.A (“Regolamento”)* aggiorna e disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale da parte della Società, nel rispetto dei principi, anche di matrice comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

Il Regolamento si applica per il reclutamento del personale dipendente, a tempo indeterminato o determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, nel rispetto delle normative vigenti in materia.

Si precisa che le modalità di selezione ivi disciplinate non hanno natura di concorso pubblico.

La partecipazione alle selezioni non costituisce impegno all'assunzione.

Il presente regolamento non trova applicazione per il reperimento, selezione, assunzione e inserimento di personale con qualifica Dirigenziale.

## **ARTICOLO 2- SCOPO**

Obiettivo del regolamento è definire modalità generali, responsabilità e risorse necessarie a garantire che l'attività di reperimento e selezione del personale, avvengano nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e delle normative comunitarie e che siano in linea con le politiche aziendali e con le caratteristiche delle posizioni da ricoprire, nel rispetto delle pari opportunità nel lavoro. L'intero processo di valutazione permetterà, infatti, di evidenziare le risorse che presenteranno quei requisiti attitudinali, professionali e motivazionali in linea con il profilo che il candidato deve possedere per ricoprire al meglio la posizione ricercata.

I medesimi principi di pubblicità, trasparenza, imparzialità, economicità e celerità, rispetto delle pari opportunità, si applicano, da parte della Società, per l'affidamento di incarichi di lavoro autonomo occasionale ed a progetto, nonché nella scelta di personale con qualifica dirigenziale.

## **ARTICOLO 3 – CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente Regolamento non si applica, in quanto disciplinate da leggi speciali, alle assunzioni obbligatorie ex L 68/1999, per le quali la Società opera mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento dei Centri per l'Impiego competenti per territorio.

Parimenti, non è applicabile nei casi di necessaria attuazione di:

- pronunce giudiziarie;
- diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi, fra cui i casi di assorbimento o incorporazione di rami o comparti di azienda, o di passaggio diretto da Società controllanti o da Società partecipate (su indicazione della Società controllante e con le procedure da questi previste), subentro/cessazione di appalti e consimili.

## **ARTICOLO 4 -NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

- D.Lgs 175/2016 s.m.i, art. 19 comma 2
- D.L.gs 40/2014, art. 2, c. 1 lett. B)
- D.Lgs 216/2003, art . 3
- Modello Organizzativo Generale ex D.Lgs 231/2001 s.m.i.

## **ARTICOLO 5 – MODALITA' DI REPERIMENTO DEL PERSONALE**

### **5.1. Principi Generali**

La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse interne non risultino sufficienti o adeguate allo svolgimento delle attività di competenza della Società medesima, favorendo, ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale e la rotazione negli incarichi del personale e/o dei collaboratori stabili già occupati.

La Società garantisce il rispetto delle norme di Legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili alla Società nonché degli accordi aziendali in vigore.

La Società garantisce pari opportunità ad uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali in conformità e nei limiti della normativa vigente in materia.

La selezione del personale avviene attraverso procedure comparative al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, garantendo, inoltre, l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità della selezione stessa.

### **5.2 - Pubblicazione dell'avviso di selezione**

L'inserzione per il reperimento delle risorse viene pubblicata sul sito internet Ca.Nova nell'apposita sezione ("Lavora con noi") per non meno di 15 giorni di calendario e in genere contiene le seguenti informazioni:

- posizione organizzativa / ruolo;
- pre-requisiti per l'ammissione alla selezione;
- requisiti professionali richiesti;
- tipologia delle prove di selezione e criteri di valorizzazione delle stesse;
- modalità e termine perentorio per l'invio delle candidature (in caso di supporto di Società esterna di ricerca e selezione sarà data indicazione nell'inserzione);
- modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per l'ammissione alla selezione;
- informativa di cui all'art. 13, D.Lgs. 196/2003 (c.d. "Privacy").

La pubblicazione dell'avviso di selezione, nonché la successiva selezione dei candidati e le comunicazioni agli stessi, non comportano in alcun modo un obbligo di assunzione da parte della Società riservandosi quest'ultima in ogni momento la possibilità di interrompere la selezione ovvero rivedere le proprie esigenze in termini di numeri e posizioni da assumere, nonché sedi di assegnazione, senza che i candidati possano vantare alcun diritto.

### 5.3 Fasi successive:

#### **Nomina della Commissione Interna di Valutazione**

La Commissione di valutazione, nominata, per ciascun episodio di selezione, dopo la scadenza del termine per la presentazione della candidature, sarà composta da esperti di provata competenza nelle materie relative alle professionalità da reperire. Tali esperti potranno essere interni e/o esterni alla Società con l'esclusione dei soggetti che rivestono cariche politiche, dei rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali, così come previsto dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001.

#### **Affidamento a società esterna di ricerca e selezione specializzata**

E' facoltà della Società, in funzione della tipologia, del numero delle posizioni da ricoprire e del numero dei candidati, nonché dei tempi di inserimento previsti, ricorrere a Società esterne di reclutamento e selezione per una o più fasi del processo selettivo, di norma per figure di maggior rilievo organizzativo. anche in tal caso, comunque, viene effettuata contestualmente l'inserzione sul sito internet della Società, Le Società sono individuate nel rispetto delle disposizioni di legge ed hanno l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza; devono utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

La Società prescelta è tenuta al rispetto delle disposizioni del presente regolamento per quanto applicabili.

### 5.4 – Pre-requisiti necessari di partecipazione

I requisiti generali per l'accesso all'impiego alle dipendenze della Società sono quelli previsti dalla normativa vigente in materia.

I requisiti specifici necessari per l'accesso alle selezioni saranno definiti di volta in volta in relazione alle figure professionali da ricercare e saranno determinati dalla Società per ogni singolo episodio di selezione unitamente alla specifica regolamentazione di tutto l'iter selettivo: requisiti richiesti, tempi e modalità di presentazione delle domande, prove di selezione. Tale regolamentazione sarà quindi pubblicata sul sito internet aziendale nei singoli avvisi di selezione.

**Potranno essere ammessi alle selezioni, i soggetti, dell'uno e dell'altro sesso, in possesso dei requisiti richiesti, che abbiano presentato domanda nei tempi definiti e che si siano candidati con le modalità esplicitate nell'avviso di selezione pubblicato nell'apposita sezione del sito internet Ca.Nova.**

In ogni caso, e per qualsivoglia figura professionale da ricercare, sarà sempre richiesto il possesso dei seguenti pre-requisiti:

- in riferimento alla figura di operatore di esercizio, è sempre necessario il dimostrato possesso della patente DE + CQC in corso di validità;
- valido permesso di soggiorno per gli stranieri extra-comunitari;
- piena conoscenza della lingua italiana;
- non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici. In particolare che non gli/le siano state irrogate sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori e di non aver riportato condanne per taluno dei reati di cui agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del Codice Penale;

- Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 Codice Procedura Penale saranno valutate dalla Società, anche con riferimento alle mansioni dell'assumendo e alla sicurezza dell'esercizio; tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;
- inesistenza di provvedimenti di licenziamento irrogati in precedenza dalla Società

### **5.5 Iter di selezione**

Le prove possono consistere in test, quesiti, elaborazioni grafiche, nell'utilizzo di strumentazioni o macchine di altro genere inerenti le mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e/o in colloqui.

Nel caso di prove scritte, è prevista la regola dell'anonimato ;

Tutte le prove si svolgono in lingua italiana.

Possono essere effettuati anche test o prove in lingua straniera se la conoscenza della stessa costituisce un requisito per la posizione di lavoro da ricoprire.

La tipologia delle prove è individuata con riferimento alle singole posizioni ricercate, e pubblicata negli avvisi di selezione.

Le suddette procedure si svolgono rispettando i criteri di economicità e celerità di espletamento.

I criteri di valutazione e di valorizzazione delle prove sono predeterminati a monte della selezione.

La valutazione finale di ciascun candidato viene effettuata dalla Commissione sulla base delle valutazioni delle singole fasi dell'iter selettivo.

Conclusa la fase di selezione, i candidati che abbiano superato la selezione possono essere avviati, in numero congruo rispetto al fabbisogno di personale stabilito, all'accertamento della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere.

E' facoltà, esclusivamente del singolo candidato, richiedere chiarimenti in ordine all'esito delle proprie singole prove.

A conclusione di tutte le fasi, la Società procederà alla pubblicazione sul sito internet dell'avviso di conclusione della stessa e del numero di persone assunte. I candidati risultati idonei riceveranno comunicazione individuale con indicazione del punteggio ottenuto e dell'eventuale validità temporale dell'esito della selezione.

### **5.6 Esiti negativi - cause di esclusione**

I candidati che non superano la selezione riceveranno comunicazione dell'esito negativo. I candidati che hanno già partecipato ad almeno 2 selezioni risultando non idonei non sono più ammessi a partecipare a nuove selezioni per la medesima figura professionale; analogamente i candidati che in esito a precedenti selezioni siano risultati permanentemente non idonei o non incondizionatamente idonei alla mansione in occasione di visita medica preassuntiva confermata in sede di ricorso, non sono più ammessi a partecipare a nuove selezioni per la medesima figura professionale.

Sono altresì esclusi dalla selezione coloro che sono stati precedentemente destituiti, licenziati o esonerati in precedenza dalla Società.

## **ARTICOLO 6 -CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE**

Sarà facoltà della Società, sulla base dei requisiti posseduti dai singoli candidati risultati idonei, proporre l'assunzione con la tipologia di contratto più idonea nell'ambito di quelle consentite dalle vigenti normative di legge e di contratto.

All'atto dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti, compresa la posizione rispetto a condanne penali /provvedimenti interdittivi.

La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti, ancorché dovuta a causa di forza maggiore, verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione dall'elenco degli idonei. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro/lettera di impegno, nei tempi e nei modi previsti, o la espressa rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione dall'elenco degli idonei.

**La Società si riserva la facoltà in ogni momento di non procedere o di sospendere l'assunzione. L'elenco degli idonei in esito alla selezione, cui attingere prioritariamente in caso di nuove assunzioni, fermo restando il necessario possesso dei requisiti, ha validità temporale di 12 mesi dalla conclusione della selezione stessa, salvo diverse determinazioni aziendali che saranno rese note con apposite comunicazioni.**

**All'atto dell'assunzione, il/la candidato/a vincitore/vincitrice dovrà prendere atto ed accettare ai fini dell'osservanza, tra l'altro, il Codice Etico e di Comportamento della Società.**

L'individuazione della sede di lavoro, nonché la tipologia contrattuale da applicare e la decorrenza dell'inserimento, vengono stabilite esclusivamente dalla Società sulla base delle proprie esigenze organizzative.

Tutta la documentazione prodotta è archiviata dalla Società nel rispetto delle norme di cui al D.Lgs 196/2003 e s.m.i.

## **ARTICOLO 7 - ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO – PUBBLICITÀ**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Del presente Regolamento, e delle successive modifiche, viene data pubblicazione permanente sul sito internet della Società.