

ART. 18 L. 133/2008

"REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER LA RICERCA, SELEZIONE ED ACQUISIZIONE DEL PERSONALE".

- Premesso che,

Il C.S.A.- Consorzio Servizi Avanzati S.C.p.a. (di seguito, **C.S.A.** ovvero **Società consortile**) in attuazione dello scopo di costituire una organizzazione comune per lo svolgimento di attività volte al miglioramento qualitativo dei servizi erogati dai Soci, fornisce servizi nei seguenti settori:

1. Informatico;
2. Facility management;
3. Tecnico- Progettuale;
4. Promozione e Sviluppo.

Il C.S.A. è una società a partecipazione pubblica totale (Camere di commercio, Infocamere, Retecamere S.C.ar.l., Tecnocamere S.C.p.a.); Per effetto dell'art. 18 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112 (l. 6 agosto 2008, n. 133), comma 2, le società a partecipazione pubblica totale sono tenute ad adottare, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di **trasparenza, pubblicità e imparzialità**;

I principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità vengono intesi, nell'ambito del presente Regolamento, come segue:

Trasparenza : possibilità di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di ricerca e selezione e gli esiti finali;

Pubblicità : possibilità di aver notizia delle posizioni lavorative richieste dal C.S.A. mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;

Imparzialità : utilizzo, erga omnes, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di ricerca e selezione del personale rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi;

Il presente Regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi;

- Ciò premesso, la Società consortile, al verificarsi della necessità di potenziare il proprio organico, per la ricerca e la selezione di personale, si atterrà ai criteri, principi e modalità di cui al presente Regolamento;

- Il C.S.A., per la gestione delle risorse umane, è così organizzato:

Assemblea dei Soci: determina l'utilizzo delle risorse in relazione agli indirizzi generali di politica societaria ed alle linee di attività strategiche adottate;

Direttore: ha il compito, in relazione ai criteri adottati dall'Assemblea, di pianificare i fabbisogni di personale per le diverse strutture organizzative e di redigere le relative analisi previsionali; ha la responsabilità dell'intero processo di ricerca

e selezione del personale ed ha il compito di coordinare le diverse funzioni aziendali coinvolte; provvede all'ottimizzazione del proprio organico, attraverso il turnover, la mobilità interna e le assunzioni, conformandosi ai criteri, principi e modalità di cui al presente Regolamento;

Amministrazione del personale: istruisce e cura l'intera procedura per la ricerca, selezione ed acquisizione del personale.

Art. 1. Finalità.

Nell'esercizio delle proprie finalità, per il conseguimento degli scopi statutari e degli obiettivi, dei programmi e dei progetti di attività, nonché delle specifiche richieste dei Soci committenti, il presente Regolamento stabilisce i principi, i requisiti, i criteri e le modalità generali per la ricerca e l'acquisizione delle risorse umane.

Art. 2. Ambito di applicazione.

Il presente Regolamento troverà applicazione laddove si debba procedere all'acquisizione di personale a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato per periodi superiori a 3 mesi.

Art. 3. Processo organizzativo interno.

Il C.S.A. gestisce le risorse umane attraverso il seguente processo organizzativo:

- L'Assemblea dei Soci elabora gli obiettivi e le strategie aziendali di breve, medio e lungo termine;
- Il Direttore ha il compito di:
 1. pianificare, in relazione ai criteri adottati dall'Assemblea, i fabbisogni di personale per le diverse strutture organizzative e di redigere le relative analisi previsionali;
 2. definire i profili dei soggetti da ricercare e fissare i relativi livelli economici;
 3. organizzare e coordinare le necessarie fasi ed attività nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità;
 4. coordinare e controllare l'intero processo di ricerca e selezione del personale;
 5. nominare i componenti della Commissione esaminatrice;
 6. approvare, autorizzare ed effettuare le assunzioni;
- L'Amministrazione del personale ha il compito di istruire e curare l'intera procedura per la ricerca, selezione ed acquisizione del personale.

Art. 4. Criteri e principi.

Le procedure di ricerca ed acquisizione devono garantire senza discriminazione alcuna per genere, religione, opinioni politiche o condizioni sociali e/o personali:

- a) la possibilità di accedere all'impiego;

b) la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni;

c) il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne, a norma della vigente normativa.

Le procedure di ricerca ed acquisizione devono, quindi, garantire:

Adeguatezza pubblicità: le eventuali posizioni lavorative richieste, secondo quanto previsto dall'art. 3 (processo organizzativo interno), saranno rese pubbliche mediante affissione dell'avviso nella bacheca della sede legale della Società consortile e contestuale pubblicazione sul sito internet del C.S.A..

Il Direttore ha facoltà di ricorrere ad ulteriori forme di divulgazione e pubblicità ritenute idonee in relazione al numero ed alle peculiarità delle figure professionali da ricercare. Modifiche ed integrazioni relative alla selezione saranno rese note con le medesime modalità previste per la pubblicità dell'avviso.

Imparzialità: verranno adottati criteri tali da garantire oggettività e trasparenza all'intero procedimento selettivo, idonei a verificare il possesso dei requisiti professionali e le competenze pratiche richieste in relazione alle posizioni lavorative e formative da ricoprire.

Trasparenza: la Società consortile indicherà preventivamente i criteri di valutazione che verranno utilizzati per la scelta del candidato e pubblicizzerà, con le medesime modalità adottate per l'avviso, gli esiti della selezione.

Le procedure di ricerca ed acquisizione devono garantire ed avvenire nel rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e di trattamento dei dati personali ai sensi del d.lgs. 30 giugno 2003, n.196.

Per le assunzioni destinate alle categorie protette da effettuarsi previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, dovranno essere osservate le disposizioni di cui alla l. 12 marzo 1999, n.68, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.

Le modalità di svolgimento delle procedure di ricerca e selezione del personale dovranno, inoltre, assicurare economicità e celerità di espletamento. Ove opportuno, sarà possibile ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione.

Art.5. Modalità di ricerca ed acquisizione.

Le procedure di ricerca ed acquisizione saranno attivate nel rispetto del processo organizzativo interno di cui all'art. 3 e potranno, altresì, essere affidate dal Direttore ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività citata nello svolgimento della quale, detti soggetti dovranno rispettare i criteri e i principi di cui all'art. 4.

Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esperire l'attività di ricerca del personale saranno indicate, per ciascuna

procedura, con espressa menzione nominativa, nella bacheca della sede legale della Società consortile e sul sito internet del C.S.A. Il C.S.A. si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, anche propri dipendenti, per la valutazione dei requisiti professionali e delle competenze pratiche in sede di selezione dei candidati.

Qualora sussistano graduatorie approvate in esito a procedure selettive espletate dal Socio per mansioni analoghe ovvero assimilabili per tipologia o livello a quelle di interesse della Società consortile, si intendono rispettati i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'art. 4 nell'ipotesi di assunzioni, anche a tempo determinato, effettuate attingendo alle predette graduatorie.

Art.6. Requisiti di ammissione alla selezione.

I requisiti di ammissione alla selezione saranno disciplinati dettagliatamente in ciascun avviso. In ogni caso, requisiti minimi inderogabili ai fini dell'accesso alla selezione sono:

- a) cittadinanza italiana o di altro Stato membro dell'Unione Europea, purchè in possesso dei requisiti richiesti per i cittadini italiani;
- b) età non inferiore a 18 anni e non superiore al limite previsto dalla vigente normativa per la stipula di particolari tipologie contrattuali richieste (esempio: apprendistato, contratto di inserimento, ecc.);

- c) idoneità fisica a ricoprire la posizione lavorativa, nel rispetto della vigente normativa in materia;
- d) godimento dei diritti civili e politici;
- e) non aver riportato condanne penali per reati non colposi e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione.

Art.7. Avviso dell' offerta di impiego.

L'avviso dell'offerta di impiego dovrà contenere l'indicazione:

- a) delle modalità e del termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) delle modalità delle prove;
- c) delle materie e del programma oggetto delle singole prove;
- d) dei requisiti soggettivi generali e particolari richiesti;
- e) dei titoli che danno eventualmente diritto a precedenza o a preferenza;
- f) del numero complessivo dei posti e dei profili professionali;
- g) del tipo di contratto di lavoro offerto e la sua durata;
- h) dei motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

L'avviso dell'offerta di impiego deve essere affisso nella bacheca della sede legale della Società consortile e pubblicato sul sito internet del C.S.A. almeno 30 giorni prima della scadenza del termine per la presentazione delle domande.

Art.8. Procedure e criteri di selezione.

Coloro che intendano accedere alla selezione dovranno inviare, secondo le modalità indicate nell'avviso, la domanda corredata del proprio curriculum utilizzando i modelli in formato elettronico scaricabili dall'area pubblica del sito internet della Società consortile.

Stante la poliedricità dei profili professionali potenzialmente afferenti a ciascun settore di operatività del C.S.A., la puntuale definizione della figura da ricercare e delle modalità di espletamento della selezione saranno di volta in volta definite dal Direttore, con l'ausilio del Responsabile del settore di riferimento.

In relazione alle peculiarità della figura professionale ricercata la selezione potrà avvenire per colloquio e prova pratica ovvero per titoli, colloquio e prova pratica.

La determinazione dei criteri di valutazione sulla base dei quali, in ragione delle caratteristiche del profilo, si procederà alla selezione saranno definite nell'avviso.

Le prove selettive saranno devolute ad una Commissione esaminatrice, composta dal Direttore, con funzioni di Presidente, e da altri 2 membri scelti fra i dirigenti, i responsabili del settore di riferimento, i dipendenti della Società consortile ovvero esperti nelle materie oggetto della selezione. Verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di

valutazione e saranno accertate la preparazione culturale e quella teorica, nonché le effettive capacità pratiche del candidato a ricoprire la posizione richiesta in funzione degli obbiettivi della Società consortile. In ogni caso, le procedure di selezione dovranno garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e dovranno essere informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Art.9. Ammissibilità e valutazione delle domande.

Tutte le domande pervenute nei termini saranno verificate dalla Commissione esaminatrice, ai fini dell'accertamento del possesso dei requisiti soggettivi generali e particolari indicati nell'avviso. I candidati sprovvisti dei requisiti richiesti non saranno al colloquio. Analogamente, nell'ipotesi in cui la selezione sia effettuata per titoli, colloquio e prova pratica non accederanno al colloquio ed alla prova pratica i candidati che per i titoli posseduti, in base ai criteri di valutazione definiti nell'avviso, totalizzano un punteggio inferiore alla soglia minima prefissata.

Ai candidati non ammessi sarà data notizia in forma scritta dal Presidente della Commissione esaminatrice. I candidati ammessi sosterranno un colloquio finalizzato alla verifica della loro preparazione culturale, relativamente alle attività ed alle funzioni del C.S.A., con particolare riguardo al profilo

professionale oggetto della selezione. Laddove il candidato riporti nel suddetto colloquio una valutazione non inferiore a 7/10, accederà ad una prova pratica funzionale alla valutazione delle sue capacità effettive. La Commissione attribuirà, quindi, per il colloquio e per la prova un punteggio complessivo massimo di 20 punti, così ripartiti:

Punteggio colloquio	Punteggio prova pratica	Totale punteggio
Massimo punti 10	Massimo punti 10	Massimo punti 20

Saranno ammessi alla prova pratica i candidati che abbiano riportato il maggior punteggio (che in ogni caso non può essere inferiore a 7/10) in ordine di graduatoria, in numero pari al quadruplo rispetto alle figure ricercate. Il predetto numero di ammessi potrà essere superato per ricomprendervi i candidati risultati ex aequo all'ultimo posto utile della graduatoria di idoneità. Le prove si intenderanno superate ed il candidato potrà essere collocato in graduatoria soltanto se avrà riportato un punteggio non inferiore a 7/10 in ciascuna prova.

Art. 10. Esiti della selezione.

Gli esiti della selezione saranno resi noti entro 15 giorni dalla conclusione della procedura mediante affissione nella bacheca della sede legale della Società consortile e mediante pubblicazione sul

sito internet del C.S.A.. E' facoltà della Società consortile costituire una graduatoria dei candidati che abbiano conseguito un punteggio superiore al minimo, alla quale poter attingere, entro tre anni dalla data della sua costituzione, sia nel caso di mancata copertura della posizione offerta sia per l'eventuale acquisizione di personale della stessa posizione che si rendesse successivamente necessario. Il C.S.A. si riserva la facoltà insindacabile di non far luogo alla selezione ovvero di prorogarne la data, senza che i candidati possano accampare alcuna pretesa al riguardo. In tali ipotesi, i candidati saranno tempestivamente avvisati dell'annullamento della ricerca in corso mediante affissione nella bacheca della sede legale della Società consortile e mediante pubblicazione sul sito internet del C.S.A..

Art. 11. Stabilizzazione di personale e collaboratori a tempo determinato.

La Società Consortile può avvalersi della facoltà di derogare alla procedura selettiva ordinaria mediante assunzione diretta di unità che abbiano svolto per almeno 9 mesi anche non continuativi nel biennio precedente, in virtù di contratti di lavoro subordinato, a progetto o di somministrazione, mansioni analoghe ovvero assimilabili per tipologia o livello presso Soci committenti, Associazioni di Camere di commercio, Unioni di Camere di commercio,

Aziende Speciali di Camere di commercio, Società del Sistema camerale.

L'assunzione diretta è consentita anche laddove si tratti di unità che abbiano svolto per almeno 9 mesi anche non continuativi nel biennio precedente, in virtù di contratti di lavoro subordinato, a progetto o di somministrazione, mansioni analoghe ovvero assimilabili per tipologia o livello presso Imprese che abbiano fornito servizi in maniera continuativa per almeno un biennio ai Soci committenti.

Ai fini della operatività della deroga di cui ai commi 1 e 2, è necessario che l'assunzione diretta riguardi unità le cui capacità siano state sperimentate ed attestate dallo stesso Socio committente.

Laddove il numero dei soggetti in possesso dei precedenti requisiti sia superiore rispetto alle necessità della Società consortile, una Commissione esaminatrice composta dal Direttore, con funzioni di Presidente e da altri 2 membri scelti fra i dirigenti, i responsabili del settore di riferimento, i dipendenti della Società consortile e fra esperti nelle materie afferenti il profilo ricercato, procederà alla selezione utilizzando il metodo valutativo che riterrà preferibile.

Art. 12. Sostituzione.

Nelle ipotesi di sostituzione di personale per un periodo non superiore a 6 mesi per legittima assenza temporanea, nelle more del completamento delle procedure di selezione, la Società consortile può avvalersi della facoltà di derogare alla procedura selettiva così come disciplinata dal presente Regolamento.

Art. 13. Figure di vertice.

Per l'acquisizione di figure di vertice (dirigenti, quadri con elevata specializzazione), conformemente a quanto previsto dall'art.24, comma 2, lett. c) dello Statuto, il reclutamento è devoluto al Consiglio di Amministrazione il quale vi provvede secondo modalità selettive definite di volta in volta in relazione alle specifiche esigenze.

Art. 14. Disciplina contrattuale.

Lavoro subordinato: l'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato determinato e/o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo il CCNL commercio, settore terziario.

Contratti a progetto o contratti di collaborazione per programma: la stipula del contratto avviene nel rispetto degli artt. 61 e seguenti, del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276.

Stage e tirocini: l'instaurazione del rapporto formativo avviene nel rispetto del d.m. 25 marzo 1998, n. 142.

Contratti di somministrazione: la somministrazione di lavoro a tempo determinato avviene nel rispetto del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276.

Art. 15. Disposizioni finali.

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua approvazione da parte dell' Assemblea dei Soci.