

REGOLAMENTO PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E LA GESTIONE DEL PERSONALE

Premesso che:

La Società Job Camere s.r.l. ha come oggetto sociale l'attività di Agenzia per il Lavoro e più specificatamente:

- la “somministrazione di lavoro”, ovvero la fornitura professionale di mano d'opera, a tempo indeterminato o a termine, per lo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20 del Decreto Legislativo n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 276/2003. La somministrazione di lavoro di cui all'art. 4 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 276/2003 costituisce l'oggetto sociale prevalente della Società;
- la “intermediazione” ai sensi dell'articolo 2 , comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoro svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione della relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- la “ricerca e selezione del personale” ai sensi dell'art. 2, comma, lettera c) del Decreto Legislativo 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo, assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;
- il “supporto alla ricollocazione professionale” ai sensi dell'articolo 2 comma 1, lett. d) del Decreto Legislativo n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni ovvero: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione la formazione finalizzata all'inserimento formativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento della nuova attività;
- la formazione e l'addestramento dei lavoratori, nonché l'organizzazione e gestione di corsi di formazione, anche presso strutture pubbliche o private, in proprio e/o per conto terzi, le ricerche e

studi in materie giuridiche sociali ed economiche, studi ed analisi di mercato, con particolare riferimento al mercato del lavoro.

La società JobCamere è una società a partecipazione pubblica totale i cui soci sono le Camere di Commercio, le loro Unioni e le Società del sistema camerale partecipate interamente dalle Camere di Commercio e dalle loro Unioni;

Per effetto dell'art. 18 del D.L. 112/2008 (L. 133/2008), 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.

Cio' premesso, la Società JobCamere si atterrà ai criteri, principi e modalità di cui al presente Regolamento, al verificarsi della necessità di confermare mediante la gestione del turnover, ridistribuire mediante la gestione della mobilità interna, adeguare, riorganizzare o potenziare l'organico, anche in relazione all'attività di somministrazione di lavoro che costituisce la sua missione prevalente.

1. Finalità

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato e/o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto. Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in azienda con progetti di stage e/o tirocinio formativo.

2. Reclutamento e limitazioni

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo e al numero delle posizioni necessarie per l'attività di somministrazione.

3. Criteri e principi

Le procedure di reclutamento devono garantire 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, a norma della

vigente normativa, il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e di trattamento dei dati personali ai sensi del D.lgs 196/2003.

Le procedure di reclutamento devono quindi garantire:

- *Adeguatezza pubblicità:* le eventuali posizioni lavorative disponibili, saranno rese pubbliche mediante avviso sul portale internet aziendale (www.jobcamere.it), la cui apposita sezione sarà costantemente aggiornata ed eventualmente mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune, in relazione alla posizione lavorativa da reclutare, come inserzioni su giornali locali e nazionali, etc.

Modifiche ed integrazioni relative alla selezione saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità offerta.

- *Imparzialità:* verranno adottati criteri tali da garantire oggettività e trasparenza all'intero procedimento selettivo, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni lavorative e formative da ricoprire (organico interno o somministrazione);
- *Trasparenza:*
- l'Azienda informerà i candidati dell'esito del procedimento selettivo tramite messaggio inviato da indirizzo di Posta Elettronica Certificata.
- Per le comunicazioni con i candidati, l'Azienda utilizzerà solo i dati inseriti nell'apposita sezione del portale internet aziendale. L'Azienda non è in alcun modo responsabile per comunicazioni non andate a buon fine a causa di dati errati forniti dal candidato.
- I candidati che non ricevessero comunicazione entro 15 gg dalla chiusura della pubblicazione dell'annuncio, si intendono scartati per mancanza dei requisiti richiesti e non verranno convocati alle selezioni.
- Gli esiti della selezione, invece, saranno comunicati direttamente ai candidati tramite messaggio di Posta Elettronica Certificata all'indirizzo di posta elettronica dichiarato dai candidati stessi nella sezione apposita del portale Internet.
- Per le assunzioni destinate alle categorie protette dovranno essere osservate le disposizioni di cui alla L. 68/1999, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire

il corretto inserimento mirato nell'organico aziendale, nel rispetto della normativa sulla privacy.

4. Modalità di reclutamento

Le procedure di reclutamento saranno attivate nel rispetto del presente regolamento e del processo organizzativo interno.

L'Azienda procederà alla selezione tramite apposita Commissione utilizzando proprio personale con specifiche competenze ma si riserva altresì la facoltà di nominare per questa attività esperti esterni qualora sia necessaria una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

La convocazione alle selezioni avverrà tramite messaggio inviato da indirizzo di posta elettronica certificata.

L'iter selettivo potrà avvenire anche senza la convocazione dei candidati, basandosi sulla valutazione dei curricula trasmessi in risposta all'annuncio e dei colloqui effettuati nei sei mesi precedenti. Si potranno ritenere validi anche i colloqui avvenuti nei dodici mesi precedenti qualora dal curriculum inviato in risposta all'annuncio non risultino variazioni professionali significative relativamente alle attività oggetto della ricerca.

Sarà sempre data comunicazione dell'iter utilizzato all'interno dell'offerta di lavoro.

Alla conclusione dell'iter selettivo, sarà elaborata una graduatoria di uso interno, che avrà validità di 18 mesi e, da cui sarà possibile attingere in caso di sostituzioni e/o ampliamenti nel numero di risorse inizialmente ricercate per la specifica offerta di lavoro.

- Nei casi in cui il numero dei candidati in possesso dei requisiti richiesti non coprisse il numero delle posizioni ricercate, l'Azienda ha la facoltà, per coprire le posizioni rimanenti, di procedere alla selezione delle risorse ai sensi di quanto previsto dall'art 12 del presente Regolamento.

- Nel caso di eventuali proroghe del contratto di somministrazione con l'Utilizzatore, l'Azienda ha la facoltà di rinnovare il contratto con il personale oggetto della somministrazione, senza procedere ad altre selezioni, anche nei casi in cui il contratto da tempo determinato si trasformi in contratto a tempo indeterminato.
- La stessa procedura potrà essere adottata nel caso di nuovo contratto di somministrazione con diverso utilizzatore, purché relativo alle stesse attività svolte dal personale somministrato.

-

5. Requisiti di ammissione alla selezione

Potranno accedere alla selezione tutti coloro che risultano in possesso dei seguenti requisiti:

- Titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- Altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati, in possesso al momento dell'offerta;
- Età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- Età non superiore al limite previsto dalla vigente normativa per la stipula di particolari tipologie contrattuali richieste (esempio: apprendistato, contratto di inserimento, ecc.);
- Idoneità fisica a ricoprire la posizione assicurativa, nel rispetto della vigente normativa in materia;
- Altri specifici requisiti in funzione delle competenze specifiche richieste dalla posizione da coprire. Verranno esclusi dalla selezione candidati per posizioni a tempo determinato che, in forza dei periodi lavorativi già trascorsi alle dipendenze di Jobcamere, si trovassero al momento dell'assunzione o durante il periodo di lavoro previsto dall'annuncio a superare i limiti previsti dalla norma per l'apposizione legittima del termine al contratto di lavoro. Verranno altresì esclusi dalla selezione candidati che, al momento dell'avvio previsto per l'impiego offerto, risultino dipendenti di Job Camere.

- Potranno invece essere ammessi alle selezioni candidati dipendenti di JobCamere con contratto di lavoro a tempo determinato, qualora l'offerta di lavoro preveda un contratto a tempo indeterminato.

Verranno inoltre esclusi dalle selezioni i candidati che siano stati convocati per tre volte consecutive e non si siano mai presentati.

Tale esclusione avrà effetto per le selezioni effettuate nei dodici mesi successivi.

Verranno infine esclusi i candidati con controversie legali in corso al momento delle selezioni nei confronti di JobCamere o dell'azienda utilizzatrice, laddove noto.

6. Offerta d'impiego

L'offerta di impiego dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande/curricula;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero complessivo dei posti offerti, eventualmente solo indicativo, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie potette;
- i requisiti la cui mancanza comporta l'esclusione dalla selezione

7. Procedure e criteri di selezione

Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per le prova di selezione saranno concordate con la direzione di JobCamere interessata all'assunzione e nel caso della somministrazione, eventualmente, anche con l'utilizzatore.

Resta inteso che verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma

soprattutto nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

In ogni caso, 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.

8. Disciplina delle prove

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno portati a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di dati oggettivi.

9. Esame dei curricula

I curricula professionali saranno valutati 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.

10. Disciplina contrattuale

Lavoro subordinato: l'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale e aziendale;

Collaborazioni coordinate e continuative: la stipula del contratto avviene nel rispetto delle norme in vigore

Stage e tirocini: l'instaurazione del rapporto formativo avviene nel rispetto delle norme in vigore.

11. Contratti di breve durata e urgenze

E' facoltà dell'azienda per quanto riguarda l'attività di somministrazione di lavoro, nel caso in cui la posizione da coprire richieda un contratto di breve durata (da intendersi non superiore ai tre mesi) ovvero sia motivata da urgenza (da intendersi con richieste di evasione di una richiesta di somministrazione con scadenza entro i quindici giorni) procedere ad assunzioni dirette rivolgendosi a candidati, con i necessari requisiti richiesti dalla posizione da coprire, preventivamente selezionati nel rispetto delle procedure sopra esposte caratterizzate dagli elementi di pubblicità, imparzialità, oggettività e trasparenza o, in casi del tutto eccezionali anche con chiamata diretta, qualora il candidato individuato presenti i requisiti per un immediato inserimento produttivo nell'organizzazione richiedente.

12. Disposizioni finali

Il presente regolamento viene pubblicato in un'opportuna sezione pubblica e facilmente accessibile sul sito internet www.jobcamere.it