



CIS S.p.a.

Capitale sociale € 4.970.176,20 interamente versato

Sede: Via W. Tobagi, 16 – 51037 Montale (Pistoia)

Telefono: 0573 4431 - Telefax: 0573 443131

Registro Imprese di Pistoia n. 00372200477

Codice fiscale: 00372200477

Partita IVA: 00372200477

E-mail: info@cis.pt.it

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE PRESSO CIS Spa

*(Approvato con deliberazione del C.d.A. n.26/2016, in esecuzione
dell'art. 19 del D. Lgs. 175/2016)*



ISO 9001:2008 Certificato n. 9175.C111



ISO 14001:2015 Certificato n. 9191.C112

Art. 1 – Premessa

Le procedure indicate nel presente Regolamento, approvato in attuazione di quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 175/2016, vengono attivate al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità ogni qualvolta CIS Spa manifesti l'esigenza di procedere ad assunzioni di personale.

Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di pre-selezione;
- 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 pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Art. 2 – Procedura di ricerca del personale

In tutti i casi in cui l'organizzazione aziendale evidenzia la necessità di assunzione di nuovo personale, l'azienda, avvalendosi eventualmente anche di esperti interni od esterni, avvia un processo di selezione le cui finalità obbediscono ai seguenti principi:

- dare adeguata pubblicità alla ricerca di personale
- adottare meccanismi oggettivi e trasparenti
- rispettare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori
- determinare per ciascun candidato il livello delle conoscenze culturali e professionali richieste
- escludere dalla partecipazione al percorso selettivo i fratelli, sorelle, coniugi (o civilmente uniti) e figli di dipendenti aziendali, di amministratori e componenti degli organi di controllo
- quantificare, nel modo più completo possibile, il "potenziale" del candidato, ossia le sue potenzialità di crescita e di sviluppo professionale
- verificare la reale consistenza della motivazione all'eventuale assunzione e più in particolare alla posizione "offerta"
- appurare il grado di adattabilità alla cultura aziendale
- chiarire gli aspetti contrattuali e retributivi della posizione oggetto di ricerca del personale.

La società, inoltre, adotta misure necessarie ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa.

Per l'attivazione del processo di ricerca del personale, l'azienda, adotta la seguente procedura di lavoro:

- definizione, dopo aver verificato le finalità, la fattibilità organizzativa ed economica dell'assunzione, del profilo professionale della figura da inserire e del numero di assunzioni da effettuare. La definizione del profilo professionale costituisce il presupposto necessario per la corretta ricerca e selezione del candidato.
- pubblicazione sul sito internet aziendale e, qualora CIS Spa lo ritenga utile e necessario, sulla stampa locale o nazionale, dell'esigenza di procedere all'assunzione di personale, indicando il numero dei posti disponibili, il profilo/ruolo professionale ed i relativi requisiti richiesti, le modalità di selezione e di assunzione, la tipologia di contratto che si intende concludere ed il CCNL di settore. Gli interessati dovranno presentare la propria candidatura secondo le modalità indicate dall'azienda.

Art. 3 – Modalità di selezione e restituzione risultati

La selezione dei candidati sarà effettuata da una Commissione Esaminatrice composta da almeno tre membri e dovrà prevedere, in riferimento alla specificità del ruolo richiesto, l'espletamento di tutte o parte delle prove sotto riportate:

1. colloquio preliminare, o altre forme selettive, anche automatizzate, finalizzate ad individuare abilità intellettive, attitudini, personalità, atteggiamenti e motivazioni
2. prove pratiche e scritte
3. valutazione *curriculum vitae*
4. colloquio finale
5. al termine della selezione, viene data comunicazione dei risultati all'interessato all'assunzione e a tutti gli altri soggetti coinvolti nella procedura con pubblicazione sul portale web di CIS Spa.

Art. 4 – Tipologie di contratti

Per procedere all'assunzione di personale CIS Spa potrà utilizzare le seguenti tipologie contrattuali:

I. Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato si osservano le modalità di selezione del personale analiticamente previste dal precedente art. 3.

Nelle particolari ipotesi di avviamento al lavoro di inabili ai sensi della L. 68/1999, le modalità di selezione di cui al precedente art. 3, saranno precedute dalla richiesta degli elenchi, all'ente preposto, di coloro che sono in possesso dei requisiti previsti dalla legge, salvo eventuale ricorso a diversa forma di adeguata pubblicizzazione.

II. Contratto di lavoro a tempo determinato

Per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, ferme restando le condizioni previste dalla legge e dal CCNL di settore, si osservano le modalità di selezione del personale analiticamente previste dal precedente art. 3.

III. Apprendistato

Per l'assunzione con contratto di apprendistato, l'azienda procede al reclutamento di personale nell'osservanza delle condizioni previste dalla legge e dal CCNL di settore, con le modalità di selezione del personale analiticamente previste dal precedente art. 3, omettendo verifica delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche del candidato poiché il costituendo rapporto di lavoro è finalizzato prevalentemente alla formazione professionale dell'apprendista.

IV. Tirocini formativi ex art. 18 L. 196/97

Nell'ipotesi di utilizzazione dei tirocini formativi ex art. 18 L. 196/97, la selezione dei candidati sarà effettuata da una Commissione esaminatrice composta da almeno due membri e preceduta dalla richiesta dell'ente promotore del tirocinio, finalizzata ad ospitare un determinato numero di tirocini formativi con i relativi profilo professionali, e saranno adottate le modalità di selezione di cui al precedente art. 3 limitatamente alle specifiche riportate ai numeri 1., 2. e 3. dell'art. 3.

L'elenco delle tipologie dei contratti sopra indicato è meramente esemplificativo e l'azienda si riserva di avvalersi di altre e diverse tipologie contrattuali per lo svolgimento della propria attività, nonché delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ed in particolare del contratto di somministrazione di lavoro, nel rispetto delle norme vigenti e delle disposizioni del CCNL di settore.

Art. 5 – Modalità di assunzione

Ai dipendenti che verranno assunti da CIS Spa con le modalità sopra indicate sarà applicato il CCNL di settore.

Le assunzioni saranno a tempo indeterminato o a tempo determinato nei casi stabiliti dalle vigenti disposizioni normative.

Art. 6 – Ricerca e selezione del personale per incarico affidato a soggetti esterni

L'azienda si riserva di conferire di volta in volta specifico incarico ad enti o aziende esterne, con comprovata esperienza e competenza nel reclutamento del personale, per lo svolgimento delle attività di ricerca e di selezione del personale, soprattutto nell'ipotesi in cui il numero dei partecipanti alle selezioni, o la natura delle prestazioni per le quali è previsto il reclutamento, renderebbe particolarmente difficile per l'organizzazione aziendale il concreto svolgimento delle modalità di selezione. Al momento del conferimento dell'incarico CIS Spa provvederà a richiedere espressamente, all'ente od alla azienda incaricati, il pieno rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità che formano il presente Regolamento. In ogni caso, sarà competenza della Commissione giudicatrice di cui al precedente art. 3, l'effettuazione del colloquio finale di cui al n. 4. del medesimo articolo, e la definizione dell'eventuale graduatoria.