

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Premessa

Il presente documento descrive la procedura attraverso la quale GIOIA TAURO PORT SECURITY Srl esegue ricerca e selezione del personale con il quale instaurare un rapporto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato), nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

1. Riferimenti normativi

- * -D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. -"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- * -Legge n. 133/2008 e s.m.i. -"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria";
- * -Legge 148/2011 e s.m.i. -"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto -legge 13 agosto 2011, n. 138, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo";
- * -Legge 190/2013 e s.m.i. -"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- * -Legge n. 84/94;
- * -Legge 241/90 e ss. mm.;
- * -Ccnl di riferimento;
- * -Leggi di volta in volta applicabili alla tipologia di Società; principi di trasparenza, economicità, efficienza, parità di trattamento.

2. Ambito di Applicazione

Il presente regolamento in particolare stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato se superiore alla durata di 12 mesi, che a tempo indeterminato.

Le procedure di reclutamento del personale garantiranno:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che assicurino imparzialità, economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi del D. Lgs. 198/2006 e s.i.m.
- rispetto del principio di non discriminazione per ragioni legate alla razza, appartenenza etnica, religione, convinzioni personali, agli handicap, età, orientamento sessuale e alle condizioni personali e sociali;
- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003 nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione e delle capacità del lavoratore.

3. Esclusioni

Sono esclusi dalla presente disciplina i casi in cui le procedure di assunzione si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda (art. 2112 c.c. e art. 47 Legge 428/1990).

Sono altresì esclusi dall'applicazione del presente regolamento:

- le assunzioni obbligatorie di cui alla L. 68/1999 e altri obblighi di legge;
- i contratti di somministrazione di lavoro;
- le collaborazioni professionali;
- gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica.

4. Principi generali

La società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato.

In caso di reperimento interno delle risorse umane, riconosce e premia il merito ed il talento, perseguendo il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse e la qualità delle prestazioni, predisponendo strumenti di valutazione delle risorse impiegate in azienda.

Le assunzioni, vengono effettuate nel rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D. Lgs 165/2001, delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro.

5. Requisiti necessari all'assunzione

Potranno accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto, accertata mediante visita medica preassuntiva;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- 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 al momento della selezione;
- godimento di diritti civili e politici;
- inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;

Con riferimento ai titoli di studio ed agli ulteriori requisiti richiesti per l'accesso si rimanda alle disposizioni dei contratti collettivi di categoria ed alle declaratorie contrattuali vevolevoli per le diverse posizioni professionali.

6. Pianificazione dei fabbisogni

Il dimensionamento e la identificazione delle professionalità necessarie al corretto e puntuale svolgimento delle attività vengono eseguiti congiuntamente all'AUTORITÀ PORTUALE di GIOIA TAURO sulla base delle esigenze di sostituzione (turn over), dei carichi di lavoro contingenti e straordinari e delle responsabilità assegnate nel contesto della Struttura Organizzativa.

I risultati di tale ricognizione vengono formalizzati mediante la predisposizione di un Programma dei fabbisogni, tenuto conto della possibilità di procedere a copertura dei fabbisogni attraverso risorse interne.

Il Piano deve contenere le seguenti informazioni:

- a) per ciascun addetto da assumere:
 1. categoria e livello di inquadramento;
 2. sede lavoro;
 3. ruolo e mansioni da ricoprire;
 4. specifica se si tratta di risorsa ad incremento organico o in sostituzione;
 5. tipologia contrattuale (indeterminato/determinato) con decorrenza, durata e orario (tempo pieno/tempo parziale);
 6. titolo di studio, esperienze professionali, abilità e competenze richiesti;
 7. eventuali altri requisiti ricercati;
 8. costo annuo previsto;
 9. modalità di selezione: interna o con supporto di società esterna specializzata in ricerca e selezione del personale, in relazione alla tipologia e alla professionalità da reclutare avendo attenzione ai costi da sostenere.
- b) il quadro dell'organico complessivo esistente e come integrato dalle assunzioni proposte;
- c) il costo complessivo previsto per le assunzioni. Il Piano delle Assunzioni è inserito nel budget aziendale.

7. Modalità di selezione

Le assunzioni (a tempo determinato di durata maggiore di 12 mesi ovvero e a tempo indeterminato) alle dipendenze della società, sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più corrispondenti al profilo del candidato tipo, per come definito nell'ambito del Piano delle Assunzioni.

Ciascuna selezione è avviata con uno specifico atto adottato dall'organo amministrativo. Le selezioni vengono effettuate previa divulgazione di avvisi i cui contenuti sono specificati al successivo articolo 8.

La valutazione dei candidati viene effettuata da una Commissione appositamente nominata e secondo il profilo della figura da selezionare l'avviso potrà prevedere di realizzare la selezione sulla base di tutti o parte dei seguenti parametri:

- eventuale prova scritta;
- prova orale / teorico-pratica per la verifica delle attitudini, conoscenze e professionalità e della capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesta per la posizione.
- eventuale valutazione dei titoli per il riconoscimento della professionalità e della formazione maturata se attinente al profilo ricercato;

La Commissione ha a disposizione 100 punti, normalmente così ripartiti:

- Prova scritta 30 punti
- Prova orale / teorico-pratica: 40 punti;
- Titoli 30 punti

Nel caso non venisse realizzata la prova scritta i 100 punti verranno così ripartiti:

- Prova orale / teorico-pratica: 70 punti;
- Titoli 30 punti

Nel caso non venissero considerati titoli 100 punti verranno così ripartiti:

- Prova scritta 30 punti
- Prova orale / teorico-pratica: 70 punti;

Comunque, se ritenuto opportuno a seconda del profilo ricercato, potranno essere ripartiti diversamente e la ripartizione verrà indicata nell'avviso di ricerca.

Al termine delle operazioni la Commissione redige una graduatoria finale.

I verbali delle Commissioni Valutatrici sono redatti ad ogni incontro e sottoscritti in ciascun foglio da tutti i componenti.

E' facoltà della società affidare ad una società esterna specializzata in ricerca e selezione del personale autorizzata ai sensi del Decreto M.L.P.S. 23 dicembre 2003 ed iscritte alla sezione IV dell'apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo quanto previsto dal D. Lgs. 276/2003 e s.i.m. la preselezione delle candidature che potrà essere effettuata con tecniche di selezione del personale quali test psicoattitudinale, colloquio individuale e/o altri strumenti coerenti e debitamente rapportati alle professionalità oggetto della selezione.

In tale ipotesi l'avviso prevederà il numero di candidati che passeranno alle successive prove in modo da avere un numero di candidati adeguato al numero di persone da selezionare, orientativamente questo sarà fissato in 5 – 10 volte il numero di candidati da assumere.

La mancata presentazione alla prova senza giustificato motivo comporterà l'automatica esclusione dalle selezioni.

L'ammissione alle prove avverrà con la più ampia riserva in ordine all'effettivo possesso dei requisiti previsti dal bando e, pertanto, non costituisce alcuna forma di acquiescenza rispetto a quanto dichiarato nella domanda di partecipazione, né di riconoscimento del possesso dei suddetti requisiti, ferme restando le sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000. L'amministrazione accerterà successivamente i requisiti di ammissione prima della pubblicazione dell'elenco degli ammessi alla prova scritta.

Tutte le comunicazioni ai candidati relativamente all'ammissione ed al calendario delle diverse prove sono resi noti, solo ed esclusivamente mediante avviso pubblicato sul sito Internet della Gioia Tauro Port Security e/o dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro ed eventuali altri che saranno indicati nell'avviso.

Tali pubblicazioni hanno valore di notifica a tutti gli effetti.

8. Avviso di selezione e pubblicità

L'avviso di selezione dovrà contenere le seguenti informazioni:

- il numero complessivo dei posti offerti, categorie e relativi profili di inquadramento, sede di lavoro;
- i requisiti richiesti ai candidati (es. titolo di studio, esperienze professionali maturate, etc.); eventuali titoli che danno luogo a precedenza e/o preferenza;
- la descrizione sintetica del ruolo e delle mansioni da ricoprire;
- le tipologie contrattuali;
- il riferimento alla Legge 10/04/1991 n. 125, che garantisce pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso al lavoro;
- i termini e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione non inferiore a 10 giorni dalla pubblicazione
- le modalità di convocazione dei candidati;
- le prove cui saranno sottoposti i candidati, con indicazione delle materie d'esame;
- punteggio conseguibile nelle singole prove e per i titoli;
- eventuali soglie di sbarramento per il conseguimento dell'idoneità e per l'accesso alle graduatorie;

L'avviso di selezione è pubblicato in versione integrale per almeno 10 giorni di calendario sul sito web aziendale e potrà essere pubblicato in versione di estratto su uno o più quotidiani a diffusione locale e/o nazionale.

In caso di preselezione con modalità esterna, la società incaricata dovrà garantire la pubblicità dell'avviso in tutti i canali prescelti con esclusione del sito web aziendale per il quale provvederà direttamente GIOIA TAURO PORT SECURITY.

La società si riserva la facoltà di dare, a propria discrezione, ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzioni sui giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune; gli avvisi possono inoltre essere pubblicati sui siti internet di cerco/offro lavoro e su riviste e periodici specializzati. Modifiche e integrazioni degli avvisi relativi alle selezioni e saranno resi noti con le stesse modalità forme previste per la pubblicità della selezione.

9. Commissione di valutazione

Le Commissioni Valutatrici sono composte da esperti in materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione o in materia di selezione del personale. Non possono essere designati quali componenti della Commissione di Valutazione i componenti dell'Organo amministrativo, i componenti del Collegio Sindacale, il Revisore Legale dei Conti, né coloro che ricoprono (o abbiano ricoperto nei tre anni antecedenti la pubblicazione dell'avviso di selezione) cariche politiche presso gli Enti soci di GIOIA TAURO PORT SECURITY Srl o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione di Valutazione i componenti aventi rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

La Commissione di valutazione nominata dall'Organo Amministrativo, sentito il parere dell'Autorità Portuale, è composta da almeno 3 membri ed è presieduta dal Direttore Generale (o l'Amministratore unico, se ha la responsabilità della gestione del personale) o suo delegato. La società si riserva di nominare i componenti dall'esterno, tra professionisti della materia oggetto di selezione ovvero docenti universitari, o ancora professionisti in materia di selezione del personale.

I soggetti valutatori hanno l'obbligo di dichiarare l'assenza di conflitto di interessi ai sensi dell'art 53 del d.lgs 165/01 e della L. 190/12. Conseguentemente essi sono tenuti a segnalare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze che possono inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

10. Assunzione del personale

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto nell'avviso di selezione.

Le assunzioni sono subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti dichiarati di idoneità alla mansione e, se previsto, dal possesso o dall'ottenimento di specifiche qualifiche; in particolare per la figura di GPG l'assunzione sarà subordinata all'acquisizione della certificazione di cui all'art. 3 del "Disciplinare per la formazione delle Guardie Giurate addette ai servizi di sicurezza sussidiaria" del 24/02/2015 e ss.mm. nonché al possesso di tutti i requisiti certificati che, di volta in volta, saranno richiesti per legge.

Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

Preliminarmente all'assunzione, il lavoratore viene inviato dalla società a visita medica preventiva presso il Medico Competente al fine di accertare l'idoneità alla mansione.

In caso di esito positivo, fermo restando quanto sopra specificato, si procederà all'assunzione del lavoratore con contratto individuale di lavoro nel quale devono essere riportati gli elementi essenziali in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. quali:

- data inizio del rapporto di lavoro;
- tipologia contrattuale;
- mansioni da svolgere;
- profilo e livello di inquadramento;
- trattamento economico iniziale;
- durata del periodo di prova;
- sede di lavoro;
- eventuali altre particolari condizioni.

Alle risultanze delle selezioni si farà riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei 36 mesi successivi alla conclusione delle procedure selettive limitatamente alle posizioni lavorative, anche a tempo determinato, per le quali siano stati definiti profili e requisiti analoghi a quelli oggetto delle selezioni stesse.

La graduatoria che sarà stilata al termine della selezione non costituisce impegno alla assunzione da parte della società.

Resta inteso che la società si riserva di non procedere ad alcuna assunzione.

11. Selezione per assunzione a tempo determinato di durata pari o inferiore a 12 mesi

Per le assunzioni di durata inferiore o pari a 12 mesi, determinate da carenze di personale contingenti non previste e non prevedibili, l'azienda procederà a selezionare i candidati attingendo dalla banca dati dei curricula pervenuti spontaneamente, attraverso una procedura semplificata.

I contratti di lavoro a tempo determinato dovranno rispettare i limiti quantitativi imposti dalla normativa vigente. Tali contratti possono essere prorogati nei limiti di legge.

12. Stabilizzazione personale selezionato a tempo determinato

La stabilizzazione del personale selezionato a tempo determinato è consentita nel rispetto della normativa vigente e del Ccnl di riferimento.

La facoltà di procedere alla stabilizzazione del personale selezionato a tempo determinato ai sensi di legge e del Ccnl di riferimento deve essere espressa con atto dell'organo amministrativo.

13. Ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro

Per far fronte alle medesime esigenze di fabbisogno temporaneo di risorse, in luogo di assunzioni dirette a tempo determinato, la società potrà disporre, nel rispetto del CCNL, il ricorso a contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato con Agenzie regolarmente autorizzate ai sensi del D. Lgs. 276/2003 e relativo D. M.L.P.S. 23/12/2003.

14. Norme finali di rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

GIORGIA TAURO 24/11/2015

