

ALLEGATO "A"
VERBALE CdA DEL 01 FEBBRAIO 2016

**REGOLAMENTO
PER IL
RECLUTAMENTO E
LA SELEZIONE
DELLE RISORSE
UMANE
DELLA SOCIETA'
GESIN S.R.L.**

Approvato dal consiglio di Amministrazione in data 01/02/2016

GESIN S.r.l.

**Sede Operativa a cui inoltrare tutte le comunicazioni :Via A. Sciesa n°58
10078 VENARIA REALE (TO) – ITALIA**

**e-mail info@gesinparcheqqi.it – pec: gesin@legalmail.it
Telefono 011/4526.605 - Fax 011/4526.605**

**Sede Legale: P.zza Martiri della Libertà n.1 – 10078 Venaria Reale (TO) – ITALIA
Cap. Soc. € 104.000 – C.C.I.A.A. n. 0776754 – Iscriz. Trib. n. 1678/92 Codice Fiscale e Partita IVA 06260320012
Direzione e coordinamento ex art 2497 cc esercitata dal Comune di Venaria Reale (TO)**

ART. 1 - OGGETTO

La società GE.S.IN. srl – di seguito denominata società - adotta il presente Regolamento in materia di assunzione di personale dipendente a tempo determinato o indeterminato.

Il presente Regolamento individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui la società deve attenersi nella ricerca, selezione e inserimento di personale, nel rispetto della normativa vigente e dello statuto societario.

ART. 2 – PRINCIPI GENERALI

La società procede alla selezione del personale assicurando celerità ed economicità di espletamento, nel rispetto dei divieti di discriminazione e del principio di pari opportunità previsti dalla normativa nazionale e comunitaria.

La società, nello svolgimento delle procedure di reclutamento, garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- a) *Trasparenza*, intesa come possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione, nonché gli esiti finali;
- b) *Pubblicità*, attraverso la divulgazione, sui siti web e/o mediante idonei mezzi di diffusione delle notizie circa le occasioni di lavoro disponibili;
- c) *Imparzialità*, attraverso l'individuazione di criteri di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da ricoprire.

Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure selettive al fine di accertare il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dal C.C.N.L. applicato.

ART. 3 - ESCLUSIONI

Sono escluse dall'osservanza delle procedure del presente regolamento:

- le assunzioni a tempo determinato per un massimo di 12 (dodici) mesi, effettuate in situazioni di particolare necessità ed urgenza.
- Le assunzioni in base a norme di legge speciali, quali, a titolo di esempio, la legge n. 68/1999 e s.m.i. per il personale di categorie protette

Sono inoltre esclusi dalla presente disciplina gli inserimenti in azienda con progetti di tirocinio formativo o stage.

Per tutti gli altri casi, il personale verrà selezionato secondo le modalità di seguito descritte.

ART. 4 - GESTIONE DEL PERSONALE

La responsabilità delle procedure di selezione e di inserimento del personale è attribuita al Consiglio di Amministrazione.

Per assunzioni a tempo determinato si intendono quelle finalizzate:

1. alla sostituzione del personale assente non diversamente sostituibile;
2. alla sostituzione del personale assente per maternità compresa l'astensione facoltativa del personale interessato;
3. alla integrazione del personale dipendente per fronteggiare particolari periodi d'incremento di lavoro (stagionali, imprevedibili e contingenti);
4. allo svolgimento di particolari funzioni o progetti d'interesse della Società.

Le assunzioni in questione non potranno di norma superare la durata di mesi 12 rinnovabili una sola volta per dimostrata esigenza operativa e comunque nel pieno rispetto dei presupposti e dei limiti di legge.

ART. 5 - RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE: MODALITÀ OPERATIVE

Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale è effettuata perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali.

La selezione e la valutazione dei candidati può essere svolta direttamente dalla Società oppure la Società si può avvalere della collaborazione di soggetti terzi incaricati nella selezione del personale.

5.1 Avviso di selezione o bando pubblico

L'avviso di selezione è redatto e pubblicato sulla base delle disposizioni seguenti.

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono requisiti indicati nell'avviso di selezione

Per il procedimento di selezione verrà osservato il seguente iter procedurale:

- a) definizione del profilo professionale;
- b) formalizzazione della procedura tecnica per la realizzazione della selezione
- c) diffusione della notizia di avvio della selezione almeno 15 giorni prima dello svolgimento della selezione per il tramite di pubblicazione dell'avviso sui siti internet della società e del comune di Venaria Reale

Può essere utilizzato, inoltre, ogni altro mezzo ritenuto utile alla diffusione dell'avviso di selezione.

- d) nomina della Commissione per la selezione dei concorrenti

5.2 Commissioni per la selezione del personale

La Commissione per la selezione del personale è composta da tre membri nominati dall'organo amministrativo e presieduta dal presidente del consiglio di amministrazione o dall'amministratore unico.

Al termine della procedura di selezione la Commissione procederà alla formalizzazione e alla verbalizzazione dell'esito finale della procedura e della graduatoria.

ART. 6 - CONTRATTO DI LAVORO

La Società rende noto il conferimento dell'incarico mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della selezione, nonché mediante pubblicazione dell'esito della procedura sui siti internet aziendale e del comune di Venaria Reale.

Al vincitore della selezione viene proposta la sottoscrizione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, conformemente alle condizioni economiche e giuridiche previste dall'avviso di selezione.

In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, la Società può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito della graduatoria risultante dalla procedura selettiva.

Le graduatorie delle selezioni potranno essere utilizzate per il reclutamento di personale con identiche caratteristiche professionali anche successivamente, a giudizio dell'organo amministrativo.

ART. 7 - ENTRATA IN VIGORE E NORME FINALI

Il presente Regolamento entra in vigore previa approvazione dell'organo amministrativo della società il giorno successivo alla sua pubblicazione sui siti internet aziendale e del comune di Venaria Reale.