

BENECON SCARL

REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO

DEL PERSONALE DIPENDENTE

I comportamenti che BENECON S.c.a r.l. (di seguito anche la Società) adotta per la selezione, l'assunzione e l'inserimento in azienda del personale si ispirano al rispetto delle vigenti norme di diritto privato in materia di rapporti di lavoro, ai Contratti Nazionali di Lavoro, alla Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), al D.Lgs. n. 276/03 (legge Biagi) al D.Lgs. 196/03 (Codice delle Privacy).

Inoltre, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 18 del Decreto Legge n°112 del 25 giugno 2008 convertito nella Legge n°133 del 6 agosto 2008, la Società ha redatto il seguente regolamento interno, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2010 per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

Articolo 1

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato.

Articolo 2

Allo scopo di garantire trasparenza e parità di trattamento nelle procedure per il reclutamento del personale, è fatto divieto che coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono funzioni di responsabilità, di controllo o di amministratore e/o dirigente e di quadro, di dirigente sindacale nazionale, regionale o territoriale, siano assunti o comunque incaricati a qualsiasi titolo dalla Società. Analogo divieto si applica ai coniugi o ai parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, indirizzo e controllo.

Articolo 3

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale proposto dal Presidente e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Le eventuali offerte di lavoro saranno indicate mediante avviso affisso nella bacheca aziendale e comunque saranno pubblicate sul portale internet aziendale www.benecon.it nella sezione dedicata "offerte di lavoro", costantemente aggiornata.

La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come inserzioni su giornali locali e nazionali, etc... .

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

Articolo 4

Le procedure di reclutamento garantiranno:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- 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 della Legge n°125/1991;
- rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003;
- la composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con esperti dipendenti delle Università o della società consortile, di provata competenza nelle materie oggetto di selezione, che non siano componenti dell'organo di amministrazione della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

Articolo 5

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 6

Le procedure di reclutamento potranno essere affidate di volta in volta, con delibera del Consiglio di Amministrazione di BENECON S.c.a r.l ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento.

Resta inteso che nello svolgimento dell'attività di reclutamento tali soggetti dovranno rispettare il disposto dell'articolo 4) del presente regolamento.

Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esercitare l'attività di reclutamento di personale saranno individuate e pubblicate nella sezione "offerte di lavoro" del portale aziendale www.benecon.it.

L'azienda si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

Articolo 7

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- 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;
- titoli 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 dell'offerta.
-

Articolo 8

L'offerta di impiego dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- 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, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Articolo 9

Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione dovranno in ogni caso essere presentate e descritte al Consiglio di Amministrazione della Società che le dovrà approvare. 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 e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società.

Articolo 10

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente 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 elementi oggettivi.

Articolo 11

Il curriculum professionale sarà valutato 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.

Articoli 12

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione "OFFERTE DI LAVORO" del sito internet della Società www.benecon.it. È in facoltà della Società costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

Articolo 13

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

Articolo 14

L'eventuale promozione a dirigente di personale già dipendente della Società, nonché l'assunzione di personale esterno da inquadrare in posizione dirigenziale, muovono direttamente da specifica delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta motivata del Presidente.

Il reclutamento, la selezione e l'assunzione dei dirigenti seguono normalmente i principi generali e le procedure già definite per operai, impiegati e quadri aziendali ai punti precedenti del presente Regolamento.

In deroga a quanto sopra e – rientrando la nomina dei dirigenti tra le decisioni non delegabili del Consiglio di Amministrazione – l'Organo Amministrativo della Società può anche disporre l'assunzione di dirigenti *intuitu personae*, senza attivare le previste procedure di selezione, ma giustificando adeguatamente in delibera ragioni e vantaggi di tale scelta.

Articolo 15

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.