"REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE ED INSERIMENTO DI PERSONALE E AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI LUCCA HOLDING S.P.A."

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 09.09.2011.

Indice

ART.1 PREMESSE - OGGETTO E RIFERIMENTI NORMATIVI
ART.2 AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI.
ART. 3 PRINCIPI GENERALI
ART.4 INCARICHI PROFESSIONALI.
ART.5 INDIVIDUAZIONE DELLE ESIGENZE DI ASSUNZIONE
ART.6 CRITERI E MODALITÀ DI RICERCA E SELEZIONE.
ART.7 PUBBLICITÀ DELLE OFFERTE DI LAVORO
ART.8 INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI PREPOSTI ALLA SELEZIONE.
ART.9 SELEZIONE
ART.10 CRITERI PER LA SELEZIONE
ART.11 COMUNICAZIONE DEGLI ESITI DELLA SELEZIONE
ART.12 ASSUNZIONE
ART.13 ENTRATA IN VIGORE

Art.1 Premesse - Oggetto e riferimenti normativi.

Premesso che:

- Lucca Holding S.p.A., è una società unipersonale del Comune di Lucca a totale partecipazione dell'Ente;
- attualmente non gestisce servizi pubblici locali ma svolge attività strumentali all'Amministrazione pubblica;
- il Comune di Lucca con Delibera di G.M. n.346 del 23/09/2008 ha fornito linee guida in materia di regole e modalità procedurali per la ricerca, selezione ed inserimento del personale delle società a partecipazione pubblica in ottemperanza alle disposizioni del D.L. n.112/2008 convertito in L. 133/08 e s.m..

Visto l'art. 4 del Dl 138/2011, Lucca Holding intende approvare il presente "Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale" (di seguito "Regolamento"), che individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui Lucca Holding S.p.A. deve attenersi nella ricerca selezione ed inserimento di personale, ai sensi di quanto previsto comma 2, art. 18 del D.L. n.112/2008 (L.133/08), viste le linee guida approvate con delibera CC n.346 del 23/09/2008 dal Comune di Lucca, socio unico di L.H. S.P.A.

Art. 2 Ambito di applicazione ed esclusioni

Il presente regolamento:

a) definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze aziendali e per l'affidamento di incarichi professionali che rivestano caratteri di urgenza ed eccezionalità, nel rispetto delle prescrizioni di legge.

b) non si applica:

1. nei casi di assunzione di personale appartenente alle cd categorie protette di cui alla Legge 68/99 e smi;

2 agli inserimenti temporanei in azienda con progetti di tirocinio formativo o stage, a titolo non oneroso;

3. agli incarichi affidati, per motivi di particolare necessità ed urgenza, per una durata non superiore a 3 mesi, anche nelle forme di contratto interinale. Tali incarichi possono essere rinnovati per un ulteriore periodo di 3 mesi in casi eccezionali, specificatamente motivati.

Art. 3 Principi generali

Nell'esecuzione delle procedure di reclutamento del personale, Lucca Holding S.p.A. si conforma ai seguenti principi:

- pubblicità nella selezione e modalità di svolgimento che garantisca l'imparzialità e assicuri economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi trasparenti e quanto più possibile oggettivi, idonei a verificare il possesso di tutti i requisiti richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto della pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione plurima e qualificata della commissione esaminatrice.

Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Regolamento. I predetti criteri e modalità sono resi noti almeno 15 gg. prima dell'effettuazione delle selezioni.

Nella selezione del personale la Società osserva anche criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.

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 dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali.

La società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali previste a budget.

Art. 4 Incarichi Professionali

Lucca Holding S.p.A. stabilisce le procedure per il conferimento di incarichi di natura professionale, di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro a progetto, attuando di norma procedure di evidenza pubblica e seguendo i criteri indicati negli articoli 7 e 8 del presente regolamento.

Sono esclusi dalla presente disciplina i seguenti incarichi professionali, conferibili dalla Società a mezzo trattativa diretta, previa verifica dei requisiti generali previsti dalla legge e dal presente Regolamento in merito alle procedure ad evidenza pubblica:

a. gli incarichi professionali conferiti per la difesa e l'assistenza in giudizio della Società, quelli inerenti attività notarili, nonché quelli altamente specializzati e di alto profilo;

b. le prestazioni professionali relative a servizi di ingegneria e architettura, disciplinati dal D. Lgs. n.163/2006 e s.m. e dal regolamento di attuazione;

c. gli incarichi professionali conferiti in situazioni di particolare necessità e urgenza, tali da non consentire, oppure da rendere eccessivamente gravoso, l'espletamento della procedura pubblica;

d. gli incarichi professionali complessivamente di importo inferiore ad Euro 40.000,00 oltre IVA, che possono essere affidati direttamente - ai sensi dell'art. 125 c.11 del Codice dei contratti - motivando specificatamente le ragioni dell'affidamento e dichiarando la congruità del compenso stabilito.

e. gli incarichi professionali conferiti nel caso di selezione pubblica andata deserta o risultata infruttuosa.

Art. 5 Individuazione delle esigenze di assunzione

Le esigenze di assunzione di nuovo personale vengono individuate e approvate dal Consiglio di Amministrazione sentite le esigenze del Dirigente, il quale provvede a redigere apposita relazione giustificativa in merito alle necessità ed agli obiettivi di sviluppo aziendale, definendo il profilo professionale che il candidato deve possedere. Nella relazione, e nel contratto successivo all'affidamento da parte del CdA, deve essere anche dato atto che all'interno della struttura della società non sono presenti le professionalità richieste per l'espletamento dell'incarico affidato, oppure che il carico di lavoro del personale è tale da non consentire l'espletamento di tali compiti.

Art. 6 Criteri e Modalità di ricerca e selezione

La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano attraverso una pianificazione delle risorse che terrà conto della piena corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze aziendali.

Le selezioni di cui al successivo art. 10, vengono rese pubbliche, a seconda della tipologia di profilo professionale ricercato.

Lucca Holding S.p.A. si riserva la facoltà di adottare le seguenti modalità di selezione:

a) valutazione curricula pervenuti alla Lucca Holding S.p.A., anche tramite il suo sito internet;
b) elenchi forniti da scuole, università ed enti formativi;
c) società esterna di selezione del personale.

Nell'ipotesi sub c) la LH S.p.A. utilizzerà società esterne specializzate nella selezione del personale individuandole tra quelle di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscono l'imparzialità e la trasparenza della scelta, prevedendo l'obbligo per la stessa di uniformarsi nel reclutamento ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dalla presente Regolamento.

La LH S.p.A. potrà anche fornire i curriculum presenti nei propri archivi alla società incaricata della selezione, coerenti con la figura professionale da ricercare.

In caso di ricerche di personale, Lucca Holding S.p.A, per profili professionali senza particolare specializzazione, di tipo esecutivo ed operativo o personale tecnico, effettuate dalla stessa Società o da altri soggetti, (anche su delega della Società ad altri soggetti specializzati), può ricorrere agli esiti di precedenti selezioni, ovvero può adottare procedure semplificate.

Art.7 Pubblicità delle offerte di lavoro

Le offerte di lavoro con i requisiti necessari per accedere alle selezioni sono pubblicati sul sito internet aziendale per almeno 15 giorni, e nelle altre forme ritenute più opportune e contengono:

- il profilo professionale richiesto;
- i requisiti di ammissione alla selezione (titolo di studio, età, esperienze professionali, ecc.);

- eventuali titoli preferenziali o di precedenza;
- le modalità di espletamento delle selezioni;
- il CCNL applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il termine e le modalità entro le quali presentare la domanda di ammissione.

Art.8 Individuazione dei soggetti preposti alla selezione

Le fasi di selezione sono effettuate da una Commissione esaminatrice composta di norma da almeno tre membri di cui:

1. Dirigente, in qualità di Presidente di Commissione;
2. il Responsabile della Funzione interessata dall'assunzione o altro dipendente interno;
3. altro componente individuato tra esperti di provata competenza, scelti fra il personale interno o se opportuno esterno, con pertinenti requisiti di professionalità rispetto alla selezione da svolgere.

Non possono far parte della commissione i componenti che siano in relazione di parentela o affini con i candidati ed i soggetti che ricoprono cariche politiche, che siano rappresentanti sindacali, o rappresentanti di associazioni di categoria.

Art.9 Selezione

In conseguenza della tipologia di figura professionale da assumere, ad esempio se di alto profilo professionale o se operativa, le modalità di espletamento della selezione (colloquio, eventuali prove scritte, eventuali prove pratiche etc. che i candidati dovranno sostenere) così come le modalità di valutazione, saranno definiti nell'avviso e/o tempestivamente comunicati ai candidati, anche per posta elettronica o tramite il sito internet della società.

Art. 10 Criteri per la selezione

L'attività di selezione del personale è mirata a valutare la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed espressi dai requisiti prestabiliti per il reclutamento.

Le prove di selezione sono finalizzate alla verifica della preparazione culturale, teorica e/o pratica del candidato, delle sue capacità, delle sue attitudini, delle sue capacità relazionali e del grado di motivazione, sempre in funzione del profilo professionale ricercato e degli obiettivi di sviluppo aziendali.

Le modalità della selezione e i contenuti delle eventuali prove devono garantire l'applicazione di criteri di valutazione omogenei ed imparziali e la formazione di un giudizio coerente ed equilibrato da parte della Commissione esaminatrice.

Art.11 Comunicazione degli esiti della selezione

Gli esiti della selezione sono pubblicati sul sito internet della Società.

Lucca Holding S.p.A. provvederà a redigere una graduatoria dei candidati valutati ed idonei al profilo richiesto, a cui potrà eventualmente essere fatto riferimento anche nel caso di future assunzioni per profili professionali di cui alla selezione oggetto della graduatoria, che comunque avrà validità non superiore a 3 anni dal termine della selezione stessa.

Art.12 Assunzione

A seconda della tipologia di contratto e della figura professionale richiesta, potrà essere previsto un adeguato periodo di prova prima della assunzione definitiva dei candidati prescelti.

L'assunzione, effettuata sulla base dei risultati finali della selezione, avviene, dopo la valutazione medica circa l'idoneità fisica del candidato, con contratto specifico per il profilo ricercato nel rispetto del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore e della normativa nazionale, nonché di quanto già definito nell'avviso di selezione.

Art.13 Entrata in vigore

Il presente Regolamento è in vigore dal giorno di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Lucca Holding S.p.A..