

Levaldigi, 20 Ottobre 2010

Prot. N. 2585

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 Ottobre 2010, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 2, legge 6 agosto 2008, n. 133, recante "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", GEAC S.p.A. (di seguito "Società") ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società.

L'Amministratore Delegato

-GianPietro PEPINO-



Art. 1 – Oggetto

Il presente regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato, per la costituzione di rapporti di lavoro in GEAC S.p.A. ed individua i criteri di valutazione delle prove e dei titoli per l'accertamento delle capacità e dei requisiti attitudinali finalizzati alla selezione ed acquisizione delle risorse umane.

Art. 2 - Principi generali

Le procedure di reclutamento garantiranno senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità ai sensi della legge n. 125/1991 tra uomini e donne e della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del D.lgs 196/2003.

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avverrà secondo le modalità consentite dal quadro normativo, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Art. 3 - Modalità di acquisizione delle risorse

L'acquisizione delle risorse umane avviene:

- a) mediante procedure selettive volte all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali, ossia mediante soli esami oppure per soli titoli oppure per titoli ed esami od ancora mediante l'espletamento di prove pratiche;
- b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le categorie e i profili per i quali sono richiesti i soli requisiti della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità e le eventuali deroghe connesse al servizio da espletare;
- c) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui al titolo I della legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni e integrazioni;
- d) mediante selezione per l'assunzione a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari eventi;
- e) mediante l'utilizzo di forme contrattuali flessibili, quali il contratto di formazione e lavoro e la fornitura di lavoro temporaneo (interinale);
- f) mediante l'eventuale utilizzo delle professionalità esistenti all'interno dell'ente attraverso procedure selettive interne;

Art. 4 - Requisiti generali per l'accesso

Possono accedere agli impieghi in GEAC S.p.A. i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana salve le equiparazioni stabilite dalle leggi vigenti o cittadinanza di uno dei paesi dell'Unione Europea;
- b) idoneità fisica al posto da ricoprire. GEAC S.p.A. ha la facoltà di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione per l'accertamento di tale requisito presso una struttura sanitaria di fiducia indicata dalla Società. La non idoneità comporterà l'esclusione dalla graduatoria;
- c) età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 65 anni.

Non possono accedere all'impiego:

- a) coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;
- b) coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione.

Nei bandi di selezione sono prescritti gli ulteriori requisiti richiesti. Tali requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione.

Art. 5 – offerta di impiego

L'offerta di impiego potrà contenere:

- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) 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;
- c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- f) 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;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Art. 6 – selezione candidati

La valutazione e selezione dei candidati è affidata ad una apposita commissione di volta in volta nominata dal Consiglio di Amministrazione.

La società potrà altresì rivolgersi ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti.

Le procedure di selezione saranno definite di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle posizioni offerte, e garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la

celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Sulla base di apposite metodologie, saranno verificate, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

Laddove espressamente previste, le modalità di espletamento di eventuali prove attitudinali e/o di preselezione saranno indicate negli avvisi.

Art. 7 - Modalità di selezione del personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali

Qualora si debba procedere all'assunzione di personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali, si applica la procedura semplificata di cui al presente articolo.

Gli avvisi relativi alle modalità di reclutamento delle unità di personale di cui sopra, saranno pubblicizzati sul sito internet della società (www.aeroporto.cuneo.it) e verranno altresì inviati agli Enti soci che provvederanno, nelle forme da loro ritenute opportune, a darne ulteriore diffusione.

La selezione può avvenire per titoli e/o per prova pratica e/o colloquio in relazione alla specifica professionalità del posto da ricoprire.

La selezione può essere effettuata da un commissario unico, interno o esterno alla Società, individuato con delibera del Consiglio di Amministrazione ed eventualmente assistito da un verbalizzante.

Art. 8 – Forme contrattuali flessibili

Nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento e della programmazione del fabbisogno di personale è previsto il ricorso a forme contrattuali flessibili del personale quali il contratto di formazione e lavoro e la fornitura di lavoro temporaneo (interinale).

A termini delle vigenti disposizioni di legge la disciplina della materia è prevista e regolata dalla contrattazione collettiva.

Ai fini del reclutamento si applicano, in quanto compatibili con la specifica disciplina di legge, le disposizioni di cui al precedente art. 8.

Art. 9 – pubblicità risultati

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione del sito internet www.aeroporto.cuneo.it

È in facoltà dell'azienda 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.

Art. 10 – assunzione in servizio

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale a progetto o contratto 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.

Art. 11 – entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet www.aeroporto.cuneo.it