



REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE GTT

INDICE

1. OGGETTO
2. SCOPO
3. CAMPO DI APPLICAZIONE
4. RIFERIMENTI NORMATIVI
5. MODALITÀ'
 - 5.1 reperimento del personale
 - 5.2 definizione delle modalità di ricerca
 - 5.3 pubblicazione dell'avviso di selezione
 - 5.4 fasi successive:
 - a. nomina della Commissione Interna di Valutazione
 - b. affidamento a società esterna di ricerca e selezione specializzata
 - 5.5 pre-requisiti necessari di partecipazione
 - 5.6 validità domande
 - 5.7 iter di selezione
6. CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE

1. OGGETTO

Il presente regolamento definisce le modalità per la gestione dei processi di reperimento, selezione, e condizioni per l'assunzione del personale da parte di GTT.

Le modalità di selezione ivi disciplinate non hanno natura di concorso pubblico.

La partecipazione alle selezioni non costituisce impegno all'assunzione.

Il presente regolamento non trova applicazione per il reperimento, selezione, assunzione e inserimento di:

- personale con mansione di conducente di linea
- personale con qualifica Dirigenziale.

2. SCOPO

Obiettivo del regolamento è definire modalità generali, responsabilità e risorse necessarie a garantire che le attività di reperimento e selezione del personale avvengano nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità, delle normative comunitarie e che siano in linea con le politiche aziendali e con le caratteristiche delle posizioni da ricoprire, nel rispetto delle pari opportunità nel lavoro. L'intero processo di valutazione permetterà, infatti, di evidenziare le risorse che presenteranno quei requisiti attitudinali, professionali e motivazionali in linea con il profilo che il candidato deve possedere per ricoprire al meglio la posizione ricercata.

I medesimi principi di pubblicità, trasparenza, imparzialità, economicità e celerità, rispetto delle pari opportunità, si applicano per l'affidamento di incarichi di lavoro autonomo occasionale ed a progetto.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il processo di selezione del personale è sotto la responsabilità dell'area Risorse Umane che, sulla base delle politiche aziendali e delle richieste specifiche di riallineamento o di aumento dell'organico, fatte le opportune valutazioni tecnico-organizzative, previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione aziendale, attua il reperimento, la selezione e l'inserimento. Le attività di reperimento e selezione di nuovo personale devono avvenire attraverso un processo di valutazione strutturato il cui iter è definito dall'area Risorse Umane.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs 175/2016, art. 19 comma 2
- D.Lgs 40/2014, art. 2, c. 1 lett. B)
- Modello Organizzativo Generale ex D.Lgs 231/2001 di GTT
- L. 190/2012 e Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza di GTT
- Deliberazione del Consiglio Comunale di Torino n. 213/04497 e della Giunta Comunale n. 2014/03548 e s.m.i.

5. MODALITA'

5.1 Reperimento del personale

A fronte di esigenze di organico approvate dal Consiglio di Amministrazione aziendale, viene verificato se la copertura può essere assicurata con professionalità acquisibili dall'interno, privilegiando il personale con conoscenze e competenze affini a quelle richieste dalle posizioni da ricoprire.

Qualora non sia possibile coprire il ruolo con personale interno si procede con la selezione esterna; ciò non toglie che il personale interno possa partecipare al processo selettivo presentando la propria candidatura secondo le modalità definite dal presente Regolamento.

In ogni caso, come previsto dalle Deliberazioni del Consiglio Comunale di Torino n. 213/04497 e della Giunta Comunale n. 2014/03548 e s.m.i., GTT attiverà le procedure di ricerca ivi previste prima di procedere a selezione esterna di nuovo personale.

Il presente Regolamento non si applica, in quanto disciplinate da leggi speciali, alle assunzioni obbligatorie ex L. 68/1999, per le quali GTT opera mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento dei Centri per l'Impiego competenti per territorio.

Parimenti, non è applicabile nei casi di necessaria attuazione di:

- pronunce giudiziarie;
- diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi, fra cui i casi di assorbimento o incorporazione di rami o comparti di azienda, o di passaggio diretto dall'Azionista Comune di Torino o da Società partecipate (su indicazione dello stesso Azionista e con le procedure da questi previste), subentro/cessazione di appalti e consimili.

5.2 Definizione delle modalità di ricerca

Le modalità di ricerca delle candidature e di svolgimento della selezione del personale sono di volta in volta determinate dal Vertice aziendale (nello specifico, da coloro che sono in possesso di idonei poteri) su proposta del Responsabile Risorse Umane e Relazioni Industriali previa definizione congiunta con la/le struttura/e di

destinazione del profilo del personale da ricercare e dei requisiti necessari, nonché degli eventuali requisiti preferenziali, per la copertura della posizione lavorativa.

È facoltà dell'Azienda, in funzione della tipologia, del numero delle posizioni da ricoprire e del numero dei candidati, nonché dei tempi di inserimento previsti, ricorrere per una o più fasi del processo selettivo a Società esterne di reclutamento e selezione o a professionisti esperti in attività di selezione e reclutamento del personale.

5.3 Pubblicazione dell'avviso di selezione

L'inserzione per il reperimento delle risorse viene pubblicata sul sito internet GTT nell'apposita sezione ("Lavora con noi") per non meno di 15 giorni di calendario e in genere contiene le seguenti informazioni:

- posizione organizzativa / ruolo;
- sede di lavoro;
- pre-requisiti per l'ammissione alla selezione;
- modalità e termine perentorio per l'invio delle candidature (in caso di supporto di Società esterna di ricerca e selezione sarà data indicazione nell'inserzione);
- modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per l'ammissione alla selezione;
- informativa "Privacy".

Le domande di partecipazione alla selezione devono essere presentate di norma attraverso lo stesso canale: sito internet GTT, servizio di "job posting".

Eventuali modalità diverse di presentazione della domanda per specifici episodi di selezione saranno comunque esplicitate negli avvisi di selezione pubblicati sul sito internet aziendale.

Tutti i requisiti, salvo diversa ed espressa indicazione, devono essere posseduti **al momento della presentazione della candidatura** e mantenuti sino al termine della selezione.

La pubblicazione dell'avviso di selezione, nonché la successiva selezione dei candidati e le comunicazioni agli stessi, non comportano in alcun modo un obbligo di assunzione da parte dell'Azienda, riservandosi quest'ultima in ogni momento la possibilità di interrompere la selezione ovvero rivedere le proprie esigenze in termini di numeri e posizioni da assumere, nonché sedi di assegnazione, senza che i candidati possano vantare alcun diritto.

Tutte le comunicazioni relative alle diverse fasi dell'iter selettivo avverranno di norma con comunicazioni dirette ai candidati tramite posta elettronica. Ordinariamente, salvo casi particolari, non sono previste pubblicazioni sul sito GTT.

5.4 Fasi successive

Le successive fasi previste sono:

a) Nomina Commissione di Valutazione

Per ogni ricerca attivata, il Responsabile Risorse Umane e Relazioni Industriali definisce la composizione della Commissione di Valutazione che procederà alla selezione dei candidati. Coloro che ricoprono incarichi politici o sindacali o che, comunque, li abbiano ricoperti nel biennio precedente, non possono far parte di queste Commissioni.

GTT richiede a tutti i membri della Commissione una dichiarazione relativa alla mancanza di incompatibilità previste dalla vigente normativa o, comunque, di qualsiasi ulteriore elemento di incompatibilità che possa pregiudicare il buon esito della selezione in corso. Tale lettera di impegno comporta inoltre obblighi di riservatezza.

Tutti i membri della Commissione dovranno inoltre sottoscrivere la Politica GTT per la prevenzione della corruzione.

b) Affidamento a Società esterne specializzate in ricerca e selezione

Nei casi in cui la procedura di reclutamento interna si stimi particolarmente gravosa o in caso di selezione di lavoratori di elevato profilo o particolare professionalità, GTT può avvalersi di Società specializzate nella ricerca e nella selezione del personale o professionisti specializzati in attività di selezione e reclutamento del personale. Le Società o professionisti specializzati prescelti hanno l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e devono utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

La Società o professionisti specializzati prescelti al termine della selezione rilasceranno a GTT una dichiarazione che attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali hanno svolto l'incarico.

5.5 Pre-requisiti necessari ai fini della partecipazione

I requisiti generali per l'accesso all'impiego alle dipendenze di GTT sono quelli previsti dalla normativa vigente in materia.

I requisiti specifici necessari per l'accesso alle selezioni saranno definiti di volta in volta in relazione alle figure professionali da ricercare e saranno determinati da GTT per ogni singolo episodio di selezione unitamente alla specifica regolamentazione di tutto l'iter selettivo: requisiti richiesti, tempi e modalità di presentazione delle domande, prove di selezione. Tale regolamentazione sarà quindi pubblicata sul sito internet aziendale nei singoli avvisi di selezione.

Potranno essere ammessi alle selezioni, nella misura che di volta in volta sarà specificata nell'avviso di selezione, i soggetti in possesso dei requisiti richiesti, che abbiano presentato domanda nei tempi definiti e che si siano candidati con le modalità esplicitate nell'avviso.

In ogni caso, e per qualsivoglia figura professionale da ricercare, sarà sempre richiesto il possesso dei seguenti pre-requisiti:

- valido permesso di soggiorno che consenta l'attività lavorativa per gli stranieri extra-comunitari;
- piena conoscenza della lingua italiana;
- **non aver subito condanne penali** che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici. Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne con sentenza passata in giudicato per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono destinatari di provvedimenti di applicazione di misure di prevenzione. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 Codice Procedura Penale saranno valutate dall'Azienda, anche con riferimento alla sicurezza dell'esercizio; tali condizioni devono essere comprovate dal candidato tramite apposita certificazione ai sensi dell'art. 46 del DPR 28/12/2000 n. 445. È facoltà di GTT richiedere il certificato penale del casellario giudiziale ai sensi delle previsioni dell'art. 2 del D.Lgs 39/2014;
- non essere stati licenziati, destituiti, esonerati da GTT, ATM, SATTI e Società da essa controllate. In caso di domanda da parte di candidato che abbia già prestato servizio o non abbia ultimato positivamente un rapporto di lavoro in apprendistato presso la Società, GTT si riserva di valutare l'ammissibilità dello stesso in funzione dello stato di servizio e delle cause che hanno determinato l'interruzione del rapporto.

5.6 Validità domande

Le domande di partecipazione alle selezioni sono inoltrate (salvo diversa indicazione esplicitata negli avvisi dei singoli episodi di selezione) attraverso il canale "job posting" presente sul sito internet GTT; esse hanno la validità stabilita dai singoli avvisi di selezione.

Le domande presentate al di fuori di singoli episodi di selezione o con modalità diverse da quelle previste non saranno considerate valide per tale episodio.

5.7 Iter di Selezione

Le prove possono consistere in test, quesiti, elaborazioni grafiche, nell'utilizzo di strumentazioni o macchine di altro genere inerenti le mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e/o in colloqui.

Tutte le prove si svolgono in lingua italiana.

Possono essere effettuati anche test o prove in lingua straniera se la conoscenza della stessa costituisce un requisito per la posizione di lavoro da ricoprire.

La tipologia delle prove è individuata con riferimento alle singole posizioni ricercate, e pubblicata negli avvisi di selezione.

Le suddette procedure si svolgono rispettando i criteri di economicità e celerità di espletamento.

I criteri di valutazione e di valorizzazione delle prove sono predeterminati a monte della selezione.

La valutazione finale di ciascun candidato viene effettuata dalla Commissione sulla base delle valutazioni delle singole fasi dell'iter selettivo.

Conclusa la fase di selezione, i candidati che abbiano superato la selezione possono essere avviati, in numero congruo rispetto al fabbisogno di personale stabilito, all'accertamento della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere.

L'assenza del candidato a qualsiasi prova di selezione verrà considerata quale rinuncia a partecipare e comporterà l'automatica esclusione dello stesso dall'iter selettivo.

Tutti i candidati riceveranno comunicazione individuale circa l'esito della selezione, che sia esso positivo o negativo.

I candidati risultati idonei riceveranno comunicazione individuale con indicazione della loro posizione all'interno dello specifico elenco dei candidati idonei e dell'eventuale validità temporale dell'esito della selezione, se diversa da quella prevista al successivo punto 6.

È facoltà, esclusivamente del singolo candidato, richiedere chiarimenti in ordine all'esito delle proprie singole prove.

6. CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE

Sarà facoltà di GTT, sulla base dei requisiti posseduti dai singoli candidati risultati idonei, proporre l'assunzione con la tipologia di contratto più idonea nell'ambito di quelle consentite dalle vigenti normative di legge e di contratto.

All'atto dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti, compresa la posizione rispetto a condanne penali tramite apposita autocertificazione ai sensi dell'art.46 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445.

La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti, ancorché dovuta a causa di forza maggiore, verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione dall'elenco degli idonei. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro/lettera di impegno, nei tempi e nei modi previsti, o la espressa rinuncia alla assunzione,

comportano parimenti l'esclusione dall'elenco degli idonei.

L'Azienda si riserva la facoltà in ogni momento di non procedere o di sospendere l'assunzione.

L'individuazione della sede di lavoro, nonché la tipologia contrattuale da applicare e la decorrenza dell'inserimento, vengono stabilite esclusivamente dall'Azienda sulla base delle proprie esigenze organizzative.

Tutta la documentazione prodotta è archiviata da GTT nel rispetto delle norme di cui al D.Lgs 196/2003 e s.m.i.