



## REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE PERMANENTE CONDUCENTI DI LINEA

### INDICE

1. SCOPO
2. CAMPO DI APPLICAZIONE
3. MODALITA'
  - 3.1 Reclutamento del personale
  - 3.1 Pre-requisiti necessari di partecipazione
  - 3.1 Validità domande
  - 3.1 Iter di selezione
  - 3.1 Esiti negativi - casi di esclusione
4. CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE

#### 1. SCOPO

Obiettivo del regolamento è definire modalità generali, responsabilità e risorse necessarie a garantire che le attività di reperimento e selezione del personale di guida avvengano nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e 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.

#### 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il processo di selezione del personale di guida è sotto la responsabilità di 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 da Risorse Umane.

### 3. MODALITÀ

- 3.1** L'attività di reclutamento del personale di guida è permanente. Le candidature possono essere presentate in qualunque momento, esclusivamente attraverso il servizio di job posting presente nella sezione "Lavora con noi" del sito GTT. La presentazione delle candidature può essere sollecitata, secondo necessità, da avvisi pubblicati sul sito istituzionale GTT e attraverso i social media aziendali.
- 3.2** Per la partecipazione alle selezioni i candidati dovranno essere in possesso dei seguenti requisiti minimi:
- **patente di guida di categoria D o DE valida su tutto il territorio nazionale.** I candidati in possesso della sola patente D dovranno comunque conseguire la patente E, entro un anno dalla data di assunzione. In caso di mancato conseguimento della patente di categoria superiore E, il rapporto di lavoro verrà risolto;
  - **Carta di Qualificazione del Conducente (CQC)** in corso di validità;
  - **età non superiore ai 42 anni.** Sono comunque ammessi i candidati nati nel 1981 per le selezioni avviate nel corso del 2023, nati nel 1982 per quelle da effettuarsi nel 2024 ecc. Tale limite di età consente il conseguimento dell'abilitazione alla guida delle motrici tranviarie entro il limite di legge di 45 anni.
  - **licenza media inferiore;**
  - **cittadinanza UE** o, per i cittadini extra-UE, **permesso di soggiorno** che consenta l'attività lavorativa;
  - **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 precedentemente destituiti, licenziati o esonerati da GTT, ATM, SATTI o Società controllate.** Nel caso il candidato abbia già prestato servizio alle dipendenze delle citate Società, GTT si riserva di valutarne l'ammissibilità in funzione dello stato di servizio negli anni di svolgimento del precedente rapporto e delle cause che ne hanno determinato l'interruzione.

- 3.3** Le domande presentate hanno validità di un anno dalla data di ricezione in GTT e decadono automaticamente alla scadenza. Le domande ripresentate dal medesimo candidato dopo la scadenza della precedente domanda assumono la data di ricezione della nuova domanda che integralmente sostituisce la precedente. Le domande rinnovate prima della scadenza restano valide fino alla scadenza di un anno dalla data dell'ultima domanda e conservano ai fini della priorità la data di presentazione della prima domanda. In ogni caso per l'avvio alla procedura di selezione sono confermati i requisiti di età di cui al precedente punto 3.2. Le attività di selezione vengono avviate periodicamente, nel corso dell'anno, a seconda delle necessità di organico su ordine del Responsabile Risorse Umane e Relazioni Industriali.
- 3.4** Ad ogni episodio di selezione sono convocati, se disponibili, candidati in numero quadruplo rispetto alle assunzioni da effettuare. Ai fini dell'individuazione dei candidati da convocare per ciascun episodio di selezione si procederà applicando i seguenti criteri di priorità:
- 1. Candidature in possesso della patente di categoria DE.** In caso di conseguimento della patente E in un momento successivo a quello della presentazione della domanda, l'inoltro della documentazione relativa alla suddetta patente non è considerato nuova domanda bensì integrazione della precedente; in questo caso sarà automaticamente riconosciuta la prevista priorità di convocazione alla selezione.
  - 2. Anzianità anagrafica.**
- In assenza di requisiti che danno luogo a priorità, i candidati sono convocati secondo l'ordine cronologico di ricezione delle domande. La partecipazione alla selezione non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.
- 3.5** L'attività di selezione è svolta internamente, da una apposita Commissione nominata dal Responsabile Risorse Umane e Relazioni industriali. Coloro che ricoprono incarichi politici o sindacali o che, comunque, li abbiano ricoperti nel biennio precedente, non possono far parte di questa Commissione. 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. Nell'ambito della selezione verrà usato quale strumento di valutazione un profilo di competenze che rispecchi le caratteristiche professionali e personali ideali per svolgere il ruolo di conducente di linea in GTT. Ogni competenza è valutata con una o più prove di selezione, tramite l'attribuzione di punteggi il cui criterio di assegnazione è definito a priori. Le prove consistono in: test attitudinali (peso 30%), colloquio individuale (peso 70%), prova guida (sì/no). Tutte le prove si svolgono in lingua italiana. 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 ordine di punteggio ottenuto ed 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. E' facoltà, esclusivamente del singolo candidato, richiedere chiarimenti in ordine all'esito delle proprie singole prove.

A conclusione di tutte le fasi, GTT procederà alla pubblicazione sul sito internet dell'avviso di conclusione della stessa e del numero di persone assunte. I candidati risultati idonei riceveranno comunicazione individuale, esclusivamente tramite email, con indicazione della validità temporale dell'esito della selezione (un anno).

La 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 ricoprire, nonché sedi di assegnazione, senza che i candidati possano vantare alcun diritto.

### **3.6 Esiti negativi - cause di esclusione**

I candidati che non superano la selezione riceveranno comunicazione dell'esito negativo, esclusivamente tramite email. I candidati che hanno già partecipato ad almeno 2 selezioni risultando non idonei non saranno ammessi a partecipare a nuove selezioni per la medesima figura professionale per un periodo di tre anni dalla seconda esclusione; i candidati che in esito a precedenti selezioni siano risultati permanentemente non idonei o non incondizionatamente idonei alla mansione in occasione di visita medica preassuntiva confermata in sede di ricorso, non sono più ammessi a partecipare a nuove selezioni per la medesima figura professionale.

Quanto sopra vale tanto per dichiarazioni di non idoneità antecedenti l'approvazione del presente regolamento quanto per dichiarazioni di inidoneità ad essa successive.

**Sono altresì esclusi dalla selezione coloro i quali siano stati precedentemente destituiti, licenziati o esonerati da GTT, ATM, SATTI o Società controllate.** Nel caso il candidato abbia già prestato servizio alle dipendenze delle citate Società, GTT si riserva di valutarne l'ammissibilità in funzione dello stato di servizio negli anni di svolgimento del precedente rapporto e delle cause che ne hanno determinato l'interruzione.

## **4. CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE**

All'atto dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti, compresa la posizione rispetto alle condanne penali.

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 Regolamento U.E. 2016/679 ed al D.Lgs 196/2003 e s.m.i.