



REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE PER PERSONALE DA ASSUMERE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E CONDIZIONI PER EVENTUALE SUCCESSIVA STABILIZZAZIONE

INDICE

1. OGGETTO E RIFERIMENTI NORMATIVI
2. CAMPO DI APPLICAZIONE
3. PROCEDURE PER SELEZIONE ESTERNA
 - 3.1 definizione delle modalità di ricerca
 - 3.2 pubblicazione dell'avviso di selezione
 - 3.3 commissioni di valutazione
 - 3.4 pre-requisiti necessari di partecipazione
 - 3.5 validità domande
 - 3.6 iter di selezione
 - 3.7 validità elenco idonei - esiti negativi
4. CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE
5. CONDIZIONI PER EVENTUALE SUCCESSIVA STABILIZZAZIONE

1. OGGETTO E RIFERIMENTI NORMATIVI

- L'apprendistato di alta formazione è disciplinato dall'art 45 del D.Lgs 81/2015, che prevede, per i giovani con età compresa tra i 18 ed i 29 anni, già in possesso di titoli di studio superiori, la possibilità di essere assunti da datori di lavoro pubblici o privati per il conseguimento di ulteriori titoli di studio (alta formazione, compresi i dottorati di ricerca ecc.). Ai sensi della stessa norma, la durata del contratto di apprendistato per alta formazione è stabilita da appositi Protocolli con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce inoltre le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.
- Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs 175/2016 (T.U.E.L.), "Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."
- Il presente Regolamento, in conformità alle suddette norme del D.Lgs 81/2015 e del D.Lgs 175/2016, in quanto prevedono l'assunzione finalizzata alla stipulazione di contratto di lavoro, nella specifica forma di apprendistato per alta formazione, definisce le modalità per la gestione dei processi di reperimento, selezione, e condizioni per l'assunzione di personale con contratto di apprendistato di alta formazione da parte di GTT. Le modalità di selezione ivi disciplinate non hanno natura di concorso pubblico.
- Obiettivo del regolamento è definire modalità generali, responsabilità e risorse necessarie a garantire che l'attività di reperimento e selezione di tale personale, 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 e del percorso formativo da intraprendere e superare, 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 essere assunto con contratto di apprendistato di alta formazione.

- Parimenti, il presente Regolamento stabilisce a quali condizioni, in esito al contratto di apprendistato per alta formazione, si renda possibile, in applicazione del citato art. 19 D.Lgs 175/2016, l'assunzione con altra tipologia contrattuale degli apprendisti positivamente formati.

Tutto il procedimento di ricerca, selezione ed assunzione con contratto di Apprendistato di alta formazione, è soggetto alle norme seguenti:

- D.Lgs 175/2016 art. 19 comma 2
- D.Lgs 81/2015 art. 45 ssg.
- D.Lgs 40/2014, art. 2, c. 1 lett. B). ai sensi del quale non può essere richiesta una specifica nazionalità dei candidati all'assunzione, fermi restando i requisiti di cui infra;
- D.M. 12/10/2015 (Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)
- DGR Piemonte 26-2946 del 22/02/2016
- Det. Regione Piemonte n. 537 del 03/08/2016
- Modello Organizzativo Generale ex D.Lgs 231/2001 di GTT
- L. 190/2012, D.Lgs 39/2013 (norme in materia di "anticorruzione"); D.Lgs 33/2013 come modificati dal D.Lgs 97/2016 ("Trasparenza"), e Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza di GTT
- Deliberazione del Consiglio Comunale di Torino n. 213/04497 e della Giunta Comunale n. 2014/03548

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

- Si applica il presente regolamento quando l'assunzione del personale laureato è prevista con contratto di apprendistato di alta formazione.
- Il periodo di apprendistato di alta formazione è finalizzato, oltre allo svolgimento dell'attività lavorativa e formativa a cura dell'Azienda, anche al superamento di un percorso formativo di alta formazione a cura degli enti preposti.
- Il processo di selezione del personale è sotto la responsabilità dell'Area Risorse Umane (HR) che, sulla base delle politiche aziendali e delle richieste specifiche di riallineamento o di aumento dell'organico, fatte le opportune valutazioni tecnico-organizzative, su richiesta formale del Vertice 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 HR. Nel caso dell'apprendistato di alta formazione, l'Area HR struttura e definisce il percorso di reclutamento e di selezione di concerto con gli enti/istituzioni che erogano i percorsi di alta formazione (corsi di laurea, master di I o II livello, ecc...) che gli apprendisti dovranno frequentare e superare durante il periodo di apprendistato.
- Il presente Regolamento integra, con le medesime finalità e/o per quanto non espressamente disposto, il "Regolamento Reclutamento e Selezione Personale GTT" di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione GTT del 13/1/2017, pubblicato sul sito internet di GTT

3. PROCEDURE PER SELEZIONE ESTERNA

3.1 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 su proposta del Responsabile HR previa definizione congiunta con gli enti/istituzioni di alta formazione che erogano il percorso formativo, nonché 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 dell'apprendista.

Il Responsabile HR propone altresì al vertice aziendale, in relazione alla tipologia, alla professionalità richiesta ed avendo attenzione ai costi, le modalità di convocazione, la tipologia di prove che saranno effettuate per selezionare i candidati e relativi criteri di valutazione, e quale canale di selezione adottare.

Fatto salvo il principio di pubblicità, trasparenza e imparzialità della procedura di reclutamento e selezione, GTT può affidare una parte, anche prevalente, delle attività di raccolta candidature e selezione agli enti/istituzioni partner nel percorso di alta formazione o a società esterne specializzate.

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

3.2 Pubblicazione dell'avviso di selezione

L'inserzione per il reperimento delle risorse viene pubblicata a mezzo internet per non meno di 15 giorni di calendario. Può essere previsto un canale dedicato per la raccolta delle candidature e la promozione dell'iniziativa. L'inserzione sarà comunque sempre richiamata nella Sezione "Lavora con noi" del sito internet GTT. Il sito e la raccolta della candidature, previo accordo con GTT, possono essere gestite dagli enti/istituzioni partner di GTT nell'apprendistato di alta formazione che ne curano anche la conformità alle vigenti previsioni normative. Per ogni episodio di selezione possono essere previsti ulteriori canali di comunicazione (social, siti specializzati, locandine, mass media, ecc...) ritenuti opportuni per pubblicizzare il più possibile l'iniziativa al target interessato.

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, senza che i candidati possano vantare alcun diritto.

3.3 Commissioni di valutazione

Per il personale GTT che prenderà parte al processo di selezione il Responsabile HR predispone le nomine dei membri della Commissione di Valutazione. In applicazione dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs 165/01 s.m.i., come richiamati dall'art. 19 del D.Lgs 175/2016, non possono far parte di tali Commissioni coloro che siano componenti dell'organo di direzione politica e/o del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, ovvero ricoprano, o abbiano ricoperto nel biennio precedente, incarichi politici o sindacali

GTT richiede a tutti i membri della Commissione l'accettazione della Politica GTT di Prevenzione della Corruzione e 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.

Nei casi in cui la **procedura di selezione venga affidata in tutto o in parte all'esterno**, la Società o l'Ente prescelti hanno l'**obbligo**, che sarà riportato nel contratto di affidamento dell'incarico, **di uniformarsi ai principi di** trasparenza, pubblicità ed imparzialità, economicità, celerità, rispetto delle pari opportunità e delle normative comunitarie. Sono altresì tenuti al rispetto delle disposizioni del presente regolamento per quanto applicabili e all'accettazione della Politica GTT per la Prevenzione della Corruzione. La Società è individuata nel rispetto delle disposizioni normative di cui al D.Lgs 50/2016 s.m.i. e della relativa regolamentazione aziendale.

Al termine della selezione rilasceranno a GTT una dichiarazione che attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

3.4 Pre-requisiti necessari di partecipazione

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

criteri di preferenza per l'accesso alla selezione saranno altresì esplicitati nell'avviso di selezione.

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

- valido permesso di soggiorno 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 (nel secondo caso per la durata dell'interdizione) o di condanna per reati contemplati dal D.Lgs 231/01 s.m.i. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 c.p.p. saranno valutati dall'Azienda con riferimento alle mansioni che l'assumendo dovrà svolgere e le responsabilità correlate. Tali condizioni devono essere comprovate dai candidati tramite apposita autocertificazione;
- inesistenza di provvedimenti di licenziamento irrogati da GTT.

3.5 Validità domande

Le domande di partecipazione sono inoltrate attraverso i canali e nei termini che saranno definiti in ogni episodio di ricerca; esse hanno la validità stabilita nei singoli avvisi di selezione. Le domande presentate al di fuori dell'episodio di selezione, in termini diversi o con modalità non previste dall'avviso non saranno considerate valide.

3.6 Iter di Selezione

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

Possono essere effettuati anche test o prove in lingua straniera se la conoscenza della stessa costituisce un requisito per lo svolgimento dell'apprendistato e/o per la posizione lavorativa da ricoprire.

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.

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

3.7 Validità elenco idonei - esiti negativi

L'elenco degli idonei in esito a selezione è relativo a ogni singolo episodio di apprendistato di alta formazione ed è ritenuto valido fino al termine ultimo compatibile con l'inserimento nel percorso formativo, salvo diversa determinazione aziendale, fermo restando il necessario possesso dei requisiti di ammissione, compresa l'età.

I candidati che non superino la selezione o che risultino non idonei a visita medica pre-assuntiva riceveranno comunicazione dell'esito negativo.

4. CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE

L'assunzione avverrà con contratto di apprendistato di alta formazione, alle condizioni e per la durata stabilita dai Protocolli con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca. L'inquadramento contrattuale in apprendistato sarà definito per ogni episodio di ricerca in funzione delle figure professionali ex CCNL TPL – Mobilità 27/11/2000 s.m.i..

All'atto dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei requisiti, compresa la posizione rispetto a 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.

Tutta la documentazione personale di cui venga in possesso GTT è trattata nel rispetto delle norme di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR privacy) e D.Lgs 196/2003 e s.m.i.

5. CONDIZIONI PER EVENTUALE SUCCESSIVA STABILIZZAZIONE

La selezione ad evidenza pubblica oggetto del presente Regolamento ha le caratteristiche prescritte dall'art 19 D.Lgs 175/2016 ai fini della stipulazione di qualunque tipologia di rapporto di lavoro alle dipendenze di società in controllo pubblico quale GTT.

Di conseguenza, al termine del periodo di apprendistato di alta formazione, previo suo superamento positivo ed attestazioni relative dell'Ente formativo ai sensi dell'art. 45 ssg D.Lgs 81/2015, sarà facoltà di GTT, in base alle esigenze organizzative e sulla scorta delle esperienze lavorative e dei percorsi formativi realizzati nell'ambito del contratto di apprendistato per alta formazione, proporre assunzione con la tipologia di contratto più idonea nell'ambito di quelle previste dalle vigenti normative previste dalla legge e dalla vigente contrattazione applicabile.

Per le condizioni prodromiche a tale eventuale assunzione, si rinvia all'art. 4 del presente Regolamento, nonché all'art. 6 (condizioni per l'assunzione in esito a selezione) del citato Regolamento Reclutamento e Selezione Personale GTT" di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione GTT del 13/1/2017, pubblicato sul sito internet di GTT.

Il presente Regolamento e la documentazione di selezione vengono pubblicati sul sito internet della società, ove ricorra ai sensi del D.Lgs 33/2013 s.m.i. nella sezione "società trasparente".