



REGOLAMENTO PER LA RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Il presente Regolamento viene adottato da Dinazzano Po S.p.A. in via di autoregolamentazione, non essendovi la stessa tenuta per effetto dell'intervenuta abrogazione dei commi 1, 2, e 3 dell'art. 18, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008.

Restano fermi i requisiti generali per l'accesso all'impiego dalle norme di legge e di contratto applicabili in Dinazzano Po.

In ogni caso, il reclutamento di personale per la copertura di posizioni professionali aziendali avviene, ove possibile, favorendo processi di valorizzazione del personale interno, promuovendo la crescita delle risorse attraverso idonei processi di valutazione e formativi, nell'ambito di una organizzazione del lavoro flessibile, in coerenza con la mission aziendale.

Le seguenti norme non trovano applicazione in tutti i casi di acquisizione di personale attraverso cessioni di contratto da società partecipate e/o controllate all'interno del Gruppo Tper S.p.A di cui fa parte Dinazzano Po S.p.A.

Art. 1. Principi generali

Le procedure di ricerca e reclutamento del personale dovranno garantire senza discriminazione alcuna per genere, religione, opinioni politiche o condizioni sociali e/o personali:

- la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni;
- il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne, a norma della vigente normativa.

Le procedure di ricerca ed acquisizione dovranno, quindi, assicurare adeguata pubblicità mediante pubblicazione sul sito internet www.dpspa.it. Dinazzano Po S.p.A. ha facoltà di ricorrere ad ulteriori forme di divulgazione e pubblicità ritenute idonee in relazione al numero ed alle peculiarità delle figure professionali da ricercare.

Le procedure di ricerca ed acquisizione dovranno, inoltre, garantire il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e di trattamento dei dati personali ai sensi del d.lgs. 196/2003 novellato dal GDPR UE 679/2016 e d.lgs. 101/2018.

Le modalità di svolgimento delle procedure di ricerca e selezione del personale dovranno, infine, assicurare economicità e celerità di espletamento. Ove opportuno, sarà possibile ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati o eventuali agenzie per il lavoro (APL) e/o società specializzate in ricerca e selezione, diretti anche a realizzare forme di preselezione.

Art. 2. Modalità di espletamento del processo di ricerca e selezione del personale

Le procedure di ricerca ed acquisizione saranno attivate nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 1 e potranno, altresì, essere affidate ad agenzie per il lavoro (APL) e/o società specializzate nell'attività citata; detti soggetti dovranno rispettare, comunque, i criteri e i principi di cui all'art. 1.

In ottemperanza ai principi di cui all'art. 1, la modalità di svolgimento delle procedure di ricerca potrà avvenire:

- a) per prove;
- b) per titoli;
- c) per titoli e prove.

Dinazzano Po S.p.A. si riserva la facoltà di individuare un team di selezionatori, esperti nei processi di valutazione del personale e competenti sotto il profilo tecnico in relazione alla figura professionale da ricercare, per la valutazione delle capacità attitudinali e delle conoscenze necessarie alla copertura dei ruoli nella fase di selezione dei candidati.

Tale team potrà essere composto da dipendenti aziendali o da soggetti esterni all'Azienda fermo restando che quest'ultimi non siano componenti degli organi della società e che non ricoprano cariche politiche o sindacali.

Le specifiche modalità di reclutamento e le modalità di selezione saranno resi noti in uno specifico avviso.

L'avviso di selezione indicherà in linea di massima:

- il profilo professionale e relativo parametro retributivo;
- il numero dei posti disponibili;
- l'orario di lavoro (full time o part time);
- la sede di lavoro;
- la tipologia contrattuale;
- i requisiti soggettivi generali e specifici richiesti;
- le forme e modalità di selezione o preselezione, nel caso quest'ultima sia prevista;
- le materie e/o i contenuti, nonché le modalità di svolgimento delle prove tecniche se previste;
- gli eventuali titoli valutabili ed i relativi criteri di valutazione;
- gli eventuali titoli preferenziali;
- il termine e modalità della domanda di partecipazione;
- il periodo di validità dell'eventuale graduatoria dei candidati idonei.

L'avviso sarà pubblicato sul sito web aziendale www.dpspa.it per almeno 8 giorni naturali consecutivi. Qualunque rettifica e/o integrazione dell'avviso, compresa l'eventuale proroga del termine per la presentazione della domanda, sarà pubblicata con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale.

Prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro, Dinazzano Po provvederà all'accertamento dei requisiti fisici tramite visita medica, in base alla normativa vigente ed in relazione alle mansioni da ricoprire.

Nel contratto dovrà essere espressamente fatto un richiamo al rispetto del codice etico di Dinazzano Po S.p.a.

E' facoltà di Dinazzano Po S.p.A. costituire una graduatoria dei candidati giudicati idonei alla quale poter attingere, entro il periodo di validità della stessa, per l'eventuale ulteriore fabbisogno di personale per la stessa posizione che si rendesse successivamente necessario.

Dinazzano Po S.p.A. si riserva la facoltà insindacabile di non dar luogo/interrompere la selezione, ovvero di prorogarne la data, senza che i candidati possano accampare alcuna pretesa al riguardo.

Art. 3. Requisiti di ammissione

I requisiti di ammissione alla selezione saranno disciplinati dettagliatamente in ciascun avviso. In ogni caso, requisiti minimi inderogabili ai fini dell'accesso alla selezione sono:

- cittadinanza italiana o di altri Paesi appartenenti alla U.E. Per coloro che non appartengono all'Unione Europea, possesso di regolare carta di soggiorno o permesso di soggiorno in corso di validità;
- età non inferiore a 18 anni e non superiore al limite previsto dalla vigente normativa per la stipula di particolari tipologie contrattuali richieste (esempio: apprendistato, contratto di inserimento, etc.).

Art. 4 Casi particolari

In caso di necessità di reclutamento di figure apicali e/o di figure ad alta specializzazione o con esperienza qualificata, o di avvio di progetti di rilevanza strategica per il business aziendale, ovvero di posizioni per le quali la copertura derivi da norme o adempimenti di legge, resta salva la possibilità per Dinazzano Po S.p.A. di derogare alla procedura selettiva così come disciplinata dal presente Regolamento.

Sarà possibile, quindi, ricorrere all'assunzione diretta di personale, prescindendo dalla pubblicazione di un avviso di selezione, previa valutazione di curriculum ed a seguito di colloquio di valutazione. Anche in questo caso, Dinazzano Po S.p.A. si riserva la facoltà di individuare un team di valutazione, formato da esperti nei processi di valutazione del personale e competenti sotto il profilo tecnico in relazione alla figura professionale da inserire

In tale contesto, è consentita la valutazione delle candidature spontanee e/o contenute nel data base del Gruppo Tper S.p.A. purché in numero, di norma, non inferiore a 3 per ogni posizione ricercata.

Per le assunzioni destinate alle categorie protette, da effettuarsi previa verifica della compatibilità della invalidità o dei requisiti previsti dalla legge con le mansioni da svolgere, dovranno essere osservate le disposizioni di cui alla L. 12 marzo 1999, n°68, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.

Nel caso di stabilizzazioni di risorse inserite in Dinazzano Po attraverso la modalità dello stage e del lavoro somministrato, con l'obiettivo di non disperdere le competenze professionali maturate da tali persone nel corso della loro collaborazione con la stessa Dinazzano Po S.p.A., sarà possibile effettuare l'assunzione direttamente al termine del rapporto di lavoro.

In particolare:

Stage/Tirocinio: l'assunzione dello stageur/tirocinante avverrà se:

- vi sia un fabbisogno assunzionale da ricoprire in linea con il budget definito di anno in anno;
- sia stata redatta, da parte del tutor aziendale, una specifica scheda di valutazione di fine stage/tirocinio indicante le competenze acquisite e la richiesta di assunzione in Dinazzano Po S.p.A.

Lavoro somministrato e/o staff leasing: il passaggio diretto dall'agenzia della risorsa in somministrazione o in staff leasing avverrà se:

- vi sia un fabbisogno assunzionale da ricoprire in linea con il budget definito di anno in anno;
- sia stata redatta, da parte del responsabile della struttura organizzativa aziendale all'interno della quale tale lavoratore è "in missione", una specifica scheda di valutazione di fine missione indicante le competenze acquisite e la richiesta di assunzione in Dinazzano Po S.p.A.

Nell'ipotesi di risorse da inserire con contratto a tempo determinato, con durata massima di 12 mesi e per la sostituzione di personale assente per congedo di maternità ed in generale per legittima assenza temporanea, sarà possibile derogare al presente regolamento di selezione.

Infine, nell'ipotesi di particolari necessità di fabbisogni per alcune determinate figure professionali di tipo operativo Dinazzano Po S.p.A. si riserva di procedere alla riassunzione di ex dipendenti (selezionati in passato o comunque oggetto di un percorso valutativo) previa valutazione positiva del pregresso quadro professionale

Resta comunque imprescindibile, per le fattispecie sopra riportate, il rispetto dei principi generali di cui all'art. 1 sopra citato con particolare riferimento alla trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché al rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne, a norma della vigente normativa.

Art. 6 Approvazione ed entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Dinazzano Po S.p.A e, dunque, il 4 maggio 2022 ed è reso pubblico mediante la pubblicazione sul sito internet www.dpspa.it.

Da tale data è contestualmente abrogato il precedente Regolamento per il reclutamento del personale.


 DINAZZANO PO S.p.A.
 IL PRESIDENTE
 Gino Maioli

Reggio Emilia, 4 maggio 2022