



*SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001*

*revisione 0  
del 26/03/2018*

***PA231\_2 \_ REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE***

## ***REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE***

<b>Responsabilità</b>	<b>Settore</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>	<b>Data/ Rev.</b>
<b>Approvato da:</b> Consiglio di Amministrazione di COPIT S.p.A.	Presidente- Legale rappresentante	Dott. Antonio Di Zanni		Rev. 0 26/03/2018
<b>Emesso da:</b> Responsabile area	Gestionale	Dott. Fabio Arcaleni		

### 0.TABELLA DELLE REVISIONI

REVISIONE		NATURA DELLE MODIFICHE APPORTATE	PARTI INTERESSATE	
N.	DATA		SEZ.	PAG.
0	26/03/2018	Prima emissione	tutte	

	<i>SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001</i>	<i>revisione 0 del 26/03/2018</i>
	<b>PA231_2 _ REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE</b>	

Salvo che disposizioni di legge o di settore, nonché specifici indirizzi dei Soci non dispongano norme o procedure diverse, Copit SpA adotta il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con l'Azienda.

## **Articolo 1 - Premesse**

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato.

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto dei programmi di assunzione proposti dalla Dirigenza aziendale ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Le eventuali offerte di lavoro saranno pubblicate sul portale internet aziendale e diffuse mediante altre forme di divulgazione e pubblicità ritenute opportune come inserzioni, anche per estratto, su giornali locali e nazionali, etc.

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

## **Articolo 2 - Principi generali**

Le procedure di reclutamento garantiranno il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, mediante:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi del D.Lgs. 198/2006 e disposizioni successive;
- rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e disposizioni successive;
- la composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione scelti tra funzionari della Società o di Amministrazioni Pubbliche, consulenti ed estranei alle medesime, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali. In ogni caso, i membri delle commissioni di selezione si dovranno attenere, oltre che al presente regolamento, al Codice Etico approvato da Copit SpA.

Le norme stabilite dal presente regolamento si intendono comunque integrate da eventuali ulteriori disposizioni di legge (ad es. D.Lgs. 175/2016, D.Lgs. 33/2013 etc.).

	<b>SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,</b> <b>GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001</b>	<i>revisione 0</i> <i>del 26/03/2018</i>
	<b>PA231_2 _ REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO  DEL PERSONALE DIPENDENTE</b>	

### **Articolo 3 - Assunzione delle categorie protette**

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per selezione dei profili degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

### **Articolo 4 - Selezione tramite agenzie di lavoro esterne**

Le procedure di reclutamento potranno essere affidate di volta in volta con delibera del Consiglio di Amministrazione di Copit SpA ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento. Resta inteso che nello svolgimento dell'attività di reclutamento tali soggetti dovranno rispettare il disposto dell'articolo 2 del presente regolamento.

L'azienda si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

### **Articolo 5 - Requisiti di partecipazione**

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nel bando/avviso di selezione.

### **Articolo 6 - Bando/avviso di selezione**

Il Bando/avviso di selezione – approvato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera – dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere le prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico-pratiche e gli eventuali colloqui attitudinali e motivazionali;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove;
- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;

	<i>SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001</i>	<i>revisione 0 del 26/03/2018</i>
	<b>PA231_2 _ REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE</b>	

- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

#### **Articolo 7 - Valutazione del curriculum professionale**

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

#### **Articolo 8 - Esito della selezione**

Gli esiti conclusivi della selezione saranno resi noti, di norma, mediante pubblicazione sul sito aziendale.

È 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, nonché – al fine di ridurre al minimo i costi economici ed operativi – Copit SpA può utilizzare le graduatorie di idonei così formate per coprire eventuali fabbisogni futuri nel medesimo ruolo o similare.

#### **Articolo 9 - Assunzione**

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale 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.



	<b>SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001</b>	<b>revisione 0 del 26/03/2018</b>
	<b>PA231_2 _ REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE</b>	

## PROCEDURA PER IL CAMBIO AZIENDA

Salvo che disposizioni di legge o di settore, nonché specifici indirizzi dei Soci non dispongano norme o procedure diverse, con il presente articolo si definisce la modalità di gestione dei cambi fra diverse aziende, previo consenso di queste ultime, secondo quanto stabilito dall'art.20, comma 2, lett. c) dell'Allegato A al R.D. 148/1931.

### Articolo 1

I cambi azienda possono essere disposti solo tra dipendenti che:

- a) abbiano un rapporto di lavoro con contratto a tempo indeterminato ed anzianità di servizio presso le rispettive aziende non inferiore a 1 (uno) anno;
- b) operino nell'ambito delle medesime aree professionali;
- c) non abbiano effettuato cambi di azienda negli ultimi 5 (cinque) anni;
- d) non abbiano un contenzioso in atto con le rispettive Aziende;
- e) provengano da Azienda cui si applica il R.D. n.148/1931 ed il CCNL Autoferrotranvieri;
- f) se "Operatore di Esercizio", abbiano svolto esclusivamente attività di guida negli ultimi 1 (uno) anni;
- g) siano stati selezionati nell'Azienda di provenienza attraverso procedure che garantiscano il rispetto di quanto stabilito all'Art.2 del regolamento interno sulle assunzioni.

### Articolo 2

Le richieste di cambio azienda vanno formulate a Copit SpA in forma libera e dovranno pervenire al protocollo aziendale; quelle formulate da parte di personale di altre aziende dovranno riportare obbligatoriamente, oltre ai dati dell'azienda di appartenenza e quelli personali, anche il parametro, profilo professionale, mansioni effettuate e le ragioni per cui si richiede il cambio.

Copit SpA, ricevute richieste di cambio da personale dipendente di altre aziende e dopo avere verificato il ricorrere delle condizioni di cui all'Articolo 1, provvederà a pubblicare nella bacheca aziendale apposita Comunicazione di servizio contenente le richieste pervenute.

Il personale Copit SpA interessato, dovrà formulare richiesta di cambio azienda indicando il numero della Comunicazione di servizio relativa al cambio di interesse.

Sulla base della accertata coincidenza tra richieste di cambio, Copit SpA provvederà ad acquisire il consenso dell'altra azienda e le seguenti informazioni:

1. estratto di servizio, con attestazione della anzianità di servizio;
2. scheda disciplinare;
3. scheda sinistri;
4. titolo di studio;
5. prospetto delle assenze con evidenza specifica di quelle per malattia ed infortunio.

### Articolo 3

Verificata la documentazione sopra citata il cambio azienda sarà subordinato:

- alla valutazione di fattibilità e convenienza del cambio alla luce delle situazioni di organico aziendale;
- in caso di esito positivo, al colloquio valutativo a cura del Direttore di esercizio e/o del Responsabile del Personale;

	<i>SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001</i>	<i>revisione 0 del 26/03/2018</i>
	<b><i>PA231_2 _ REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE</i></b>	

- in caso di esito positivo, agli accertamenti volti a verificare la piena idoneità fisica alla mansione;
- in caso di esito positivo, alla sottoscrizione del contratto da parte del nuovo dipendente.

In caso di numero di richieste superiore al numero dei posti disponibili, verranno date priorità ai seguenti criteri:

- motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- anzianità di servizio.

Copit Spa riconoscerà al proprio dipendente in uscita il Trattamento di fine rapporto e quanto altro spettante per legge e contratto; riconoscerà all'agente in arrivo i benefici economici e normativi derivanti solo dall'anzianità di servizio maturata presso l'azienda di provenienza come da CCNL Autoferrotranvieri. Detta anzianità dovrà essere debitamente comprovata dall'azienda di provenienza con la documentazione di cui al precedente Articolo 2.

L'incompleta documentazione citata nel presente regolamento è causa ostativa al cambio azienda.