



**CODICE PER LA DISCIPLINA DELLE
PROCEDURA DI RICERCA, SELEZIONE ED
INSERIMENTO DEL PERSONALE**

ACCORDO AZIENDALE

APPROVATO IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA
AZIENDALE IN DATA 20/04/2017

Il presente “Codice per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale” (di seguito “Codice”) individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui AREA IMPIANTI SpA deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale nel rispetto dello Statuto.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO

- **AREA SPA**, qui rappresentata dal Direttore Generale
- **LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**, qui rappresentate da Raffaele Bertelli;
- **LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI**, qui rappresentate da Fabio Artosi (F.P.CGIL), Daniela Pareschi (UIL-TRASPORTI), Manola Cavallaro (FIT-CISL);

APPROVANO IL SEGUENTE

CODICE PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE ED ASSUMIMENTO DI PERSONALE

1 - Principi generali

1. AREA IMPIANTI SpA garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti.
2. AREA IMPIANTI SpA garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente e, in particolare, del Codice delle Pari Opportunità.
3. AREA IMPIANTI SpA assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Nelle modalità di accesso all'impiego, AREA IMPIANTI SpA adotta procedure, improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Codice, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.
5. AREA IMPIANTI SpA assicura la piena e costante copertura delle posizioni lavorative necessarie a garantire i livelli di servizio di cui alla convenzione di servizio stipulata con l'AATO di Ferrara in data 3 maggio 2005 e con i contratti di servizio stipulati, di volta in volta, con le Amministrazioni comunali socie.
6. Nella selezione del personale AREA IMPIANTI SpA osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.
7. Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, AREA IMPIANTI SpA individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali. Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, AREA IMPIANTI SpA favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

8. AREA IMPIANTI SpA fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali previste a budget.

2 - Regole generali per le procedure di ricerca e selezione del personale

2.1 - Piano delle assunzioni

1. Ogni anno l'Amministratore Unico approva il "Piano delle Assunzioni del personale e delle collaborazioni" (di seguito anche solo "Piano delle Assunzioni"), che individua il fabbisogno di risorse umane necessario ad assicurare il funzionamento aziendale nel rispetto degli obiettivi stabiliti dalla convenzione con AATO, dai contratti di servizio e dell'equilibrio economico di AREA IMPIANTI SpA.
2. Nel Piano delle Assunzioni vengono specificati gli elementi di pianificazione degli organici unitamente alla consistenza, ai volumi, alla tipologia, ai costi delle assunzioni programmate, nonché agli oneri del Piano di Formazione permanente, di cui al paragrafo 4.2.
3. Il Piano delle Assunzioni è parte integrante della Relazione Previsionale Annuale prevista dallo Statuto aziendale ed è portata a conoscenza del socio con le stesse modalità e tempistiche.

2.2 - Ricerca e selezione del personale: modalità generali

1. La responsabilità delle procedure di selezione ed inserimento del personale è attribuita al Servizio Personale che assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici, in funzione della mobilità interna, del turn over e delle esigenze di qualificazione delle risorse tecniche.
2. La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse indicata dal budget e dal Piano delle Assunzioni ed è effettuata perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

3. Nell'ambito delle selezioni del personale, AREA IMPIANTI SpA individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.
4. Nei limiti di quanto programmato e preventivato, AREA IMPIANTI SpA ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.
5. AREA IMPIANTI SpA persegue, anche tramite il turnover, il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese ed in proposito predispone, nel rispetto della normativa vigente, strumenti di valutazione delle risorse impiegate in azienda e di analisi dei carichi di lavoro in ordine a possibili coperture dei fabbisogni tramite mobilità interna, sia verticale che orizzontale.
6. AREA IMPIANTI SpA, anche in caso di reperimento interno delle risorse umane, riconosce e premia il merito e il talento, garantisce pubblicità, trasparenza e pari opportunità ed eventualmente utilizza società esterne specializzate nella selezione del personale.

2.3 - Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro

1. AREA IMPIANTI SpA, al fine di costituire adeguate banche dati contenenti le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la propria disponibilità all'impiego e nel pieno rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, provvede alla ricezione ed alla acquisizione di curricula e di domande di lavoro attraverso il Servizio Personale.
2. A tal fine e per agevolare la presentazione dei curricula e delle domande di lavoro, AREA IMPIANTI SpA dedica una apposita sezione nel proprio sito internet ai fabbisogni di personale ed alle ricerche in corso, assicurando la ricezione on-line di curricula e di domande di lavoro.
3. Le banche dati interne di aspiranti all'assunzione possono essere fornite, nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, ai soggetti esterni eventualmente incaricati del supporto ai processi di selezione.

3 - Regole specifiche per la procedura di ricerca e selezione del personale

3.1 - Selezione di profili esecutivi (operai, ausiliari, impiegati)

1. AREA IMPIANTI SpA, in caso di ricerche di personale quantitativamente rilevanti - promosse per l'individuazione di profili professionali di tipo esecutivo ed operativo - si avvale dei servizi dei Centri per l'Impiego, di società specializzate, ovvero di Agenzie per il lavoro di comprovata professionalità.
2. Al fine di ridurre al minimo i costi, economici ed operativi, AREA IMPIANTI SpA affida in unica soluzione le eventuali selezioni esterne per figure professionali omogenee, ovvero si dota di graduatorie di personale idoneo atte a coprire eventuali fabbisogni futuri.
3. La selezione è effettuata sotto la supervisione diretta del Servizio Personale e si uniforma ai criteri stabiliti da AREA IMPIANTI SpA stessa, sulla base dei fabbisogni programmati e dichiarati nel Piano delle Assunzioni. In particolare si osserva il seguente iter procedurale:
 - a) *definizione del profilo professionale da inserire da parte delle competenti strutture aziendali con la collaborazione del Servizio Personale;*
 - b) *diffusione della notizia di avvio della selezione, per il tramite di avvisi a mezzo stampa, di portali internet specializzati, di pubblicazione sul sito web aziendale e di ogni altro mezzo utile al conseguimento della platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati;*
 - c) *informazione completa circa i contenuti della selezione ed i requisiti richiesti (profilo della posizione, scolarità richiesta ed esperienze maturate, condizioni di inquadramento);*
 - d) *verifica e formalizzazione, a cura del Servizio Personale circa l'adeguatezza, la trasparenza e le modalità di formazione delle banche dati eventualmente utilizzate per la selezione tanto da AREA SpA quanto dall'eventuale soggetto esterno di supporto;*
 - e) *formalizzazione, a cura del Servizio Personale ed in coerenza con il Piano delle Assunzioni della procedura tecnica per la realizzazione della selezione unitamente alle caratteristiche dei test e delle prove attitudinali da effettuare in coordinamento con il Centro per l'Impiego, AREA IMPIANTI SpA specializzata o l'Agenzia per il lavoro coinvolta;*
 - f) *formalizzazione e verbalizzazione a cura del Servizio Personale dell'esito finale della procedura di selezione unitamente alle eventuali graduatorie*

nominative e ai risultati dei test di selezione validati dagli esperti che li hanno effettuati.

4. AREA IMPIANTI SpA, in caso di ricerche di personale quantitativamente non rilevanti, per profili professionali di tipo esecutivo ed operativo, ricorre agli esiti di precedenti selezioni, ovvero può adottare, nel pieno rispetto dei principi del presente Codice, procedure semplificate.

3.2 - Procedure per la ricerca di quadri intermedi o figure ad elevata specializzazione professionale

1. AREA IMPIANTI SpA, in caso di ricerca di quadri intermedi o figure ad elevata specializzazione professionale (personale con ruoli gestionali, quadri, professional esperti), realizza la selezione direttamente con le proprie strutture, ovvero si avvale di società esterne per la selezione del personale di comprovata professionalità. La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecnico/manageriali ed il profilo psico-attitudinale del candidato.
2. La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali con la presenza del Direttore Generale o, in subordine, del Responsabile del Servizio Personale, supportato dal Responsabile del settore aziendale dove la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione, al fine di valutarne la competenza tecnica. Di ciascuno di tali colloqui andrà redatta un'apposita scheda di dettaglio contenente anche una valutazione finale del candidato e le motivazioni della stessa.
3. AREA IMPIANTI SpA può stipulare apposite convenzioni con le Università, gli Istituti di ricerca e le Associazioni datoriali di appartenenza, finalizzate alla costruzione di percorsi formativi di inserimento, all'assistenza tecnica ai processi di selezione, alla fornitura di elenchi di candidati ed allo svolgimento di stages formativi presso le strutture aziendali. Tali convenzioni possono prevedere anche interventi formativi destinati a dipendenti di AREA IMPIANTI SpA e finalizzati a migliorare la professionalità e di attuazione della formazione permanente di cui al successivo paragrafo 4.2.

3.3 - Procedure per la ricerca di profili manageriali o di quadro ad alta qualificazione

1. AREA IMPIANTI SpA, nel caso di ricerca di un profilo manageriale o di quadro di prima linea, (Responsabile di Unità Organizzativa, Staff, Servizio) per i quali è necessario valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali e le attitudini manageriali, realizza la selezione direttamente, ovvero chiede il supporto di società esterne specializzate (head hunter) di comprovata

professionalità. La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecnico/manageriali ed il profilo psico-attitudinale del candidato.

2. La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali con la presenza del Direttore Generale, del Responsabile del Servizio Personale e del Responsabile della struttura aziendale dove la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione.

3.4 - Società esterne per la selezione del personale

1. AREA IMPIANTI SpA si avvale, nei casi e secondo le modalità previste dal Codice, di società specializzate nella selezione del personale, selezionandole tra quelle di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscono l'imparzialità e la trasparenza della scelta.
2. Nei contratti stipulati con AREA IMPIANTI SpA prescelta deve essere previsto l'obbligo per la stessa di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dal Codice ed in particolare nei termini previsti dal successivo punto 6, pena l'automatica risoluzione del contratto stesso.
3. Nei relativi contratti con tali società dovrà altresì essere previsto che AREA IMPIANTI SpA prescelta, al termine della procedura di selezione, rilasci una dichiarazione in merito alla autonomia, alla imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

4- Modalità di inserimento e gestione del personale

4.1 - Sistemi di incentivazione del personale:

1. In relazione agli inserimenti di profili manageriali o quadri di prima linea, AREA IMPIANTI SpA applica Sistemi Premianti per obiettivi, articolati in parte collettiva e parte individuale, nel rispetto di quanto stabilito in materia dalla contrattazione collettiva di categoria. Gli obiettivi, ai quali è collegata l'erogazione di premi di rendimento o di quote variabili di retribuzione devono essere misurabili, coerenti con la programmazione generale aziendale e con gli obiettivi strategici definiti dal vertice aziendale.
2. I sistemi di incentivazione di cui al punto 1. dovranno prevedere anche obiettivi relativi al miglioramento della qualità del servizio (rispetto agli standard previsti nel contratto di servizio) e della redditività (rispetto al budget).

3. In relazione agli inserimenti di quadri intermedi o figure ad elevata specializzazione AREA IMPIANTI SpA applica gli strumenti di incentivazione collettivi sui risultati eventualmente stabiliti dai contratti di lavoro in analogia e coerenza con gli obiettivi assegnati al top management e con gli obiettivi di servizio stabiliti nella convenzione con AATO, nei contratti di servizio e nei documenti di bilancio aziendali. Anche a queste figure può essere estesa l'applicazione dei sistemi premianti di cui ai punti 1 e 2.
4. In relazione agli inserimenti di personale di profilo esecutivo, AREA IMPIANTI SpA applica gli strumenti di incentivazione collettivi sui risultati eventualmente stabiliti dai contratti di lavoro e comunque concordati con i rappresentanti dei lavoratori, in analogia ed in coerenza con gli obiettivi assegnati al top management e con gli obiettivi di servizio stabiliti nella convenzione con AATO, nei contratti di servizio e nei documenti di bilancio aziendali.

4.2 - Formazione permanente

1. AREA IMPIANTI SpA fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane.
2. Al fine di conseguire una gestione delle risorse umane improntata a principi di valorizzazione, efficienza ed efficacia, nonché in un'ottica di continuo miglioramento del rapporto con il cliente/utente e della sua soddisfazione, AREA IMPIANTI SpA, annualmente, adotta e aggiorna un Piano di Formazione Permanente del personale (di seguito anche solo "Piano di Formazione Permanente"), utilizzando allo scopo tutti i possibili finanziamenti disponibili a livello comunitario, nazionale, regionale e provinciale e utilizzando, se possibile, le convenzioni con le Università, gli Istituti di ricerca e le Associazioni datoriali di appartenenza in analogia con quanto previsto al paragrafo 3.2 punto 3.
3. Il Piano di Formazione Permanente, da elaborare secondo quanto eventualmente previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, è finalizzato al miglioramento delle capacità professionali delle risorse umane, allo sviluppo delle loro competenze in un periodo stabilito e al perseguimento di specifici comportamenti organizzativi.
4. La previsione degli oneri connessi all'attuazione del Piano di Formazione Permanente e delle relative fonti di finanziamento deve essere espressamente evidenziata nel budget e nel Piano delle Assunzioni.

Copparo, 20 aprile 2017

AREA SPA

L'Amministratore Unico
(Riccardo Finessi)

Il Responsabile Settore Risorse Umane di Area Spa e Verbalizzante
(Lina Volpi)

RSU

(Raffaele Bertelli)

Bertelli Raffaele

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI

F.P. C.G.I.L.
(Fabio Artosi)

FIT C.I.S.L.
(Manola Cavallaro)

UIL TRASPORTI
(Daniela Pareschi)