AMAG S.P.A.

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 19 DEL D.LGS. 19 AGOSTO 2016, N. 175 e s.m.i.

Rev.2.0 approvato in C.d.A. il 24 settembre 2020

REGOLAMENTO
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

ART. 1 OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. Amag s.pa., ("**Società**"), società Capogruppo del "Gruppo Amag S.p.A." adotta il presente regolamento ("**Regolamento**") al fine di stabilire i criteri e le 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 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.
Sono esclusi dall'ambito di applicazione del Regolamento:

a) le assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99 relativamente alle quali l'individuazione del personale da inserire sarà effettuata previa selezione delle candidature presenti nella banca dati aziendale e, in caso di carenza di candidati, previa selezione tra i nominativi forniti dai competenti Centri per l'Impiego sottoposta a verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.
b) i contratti di somministrazione lavoro o i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore o pari a 12 mesi resisi necessari per far fronte a carenze di personale contingenti non previste e non prevedibili. I contratti di lavoro stipulati in tale contesto non potranno essere convertiti a tempo indeterminato;
c) il trasferimento di personale alla Società ovvero l'instaurazione di rapporti di lavoro derivanti dall'applicazione di disposizioni di legge o di contratto collettivo, nell'ambito ad esempio, del trasferimento di azienda o di rami di essa (art. 2112 Codice Civile e art. 47 legge 29/12/90 n. 428) ovvero dell'avvicendamento in contratti d'appalto;
d) per gli affidamenti di incarichi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo di natura fiduciaria o altamente specialistica.

ART. 2 PROCEDURA DI RECLUTAMENTO E SUE FASI

Il reclutamento del personale avverrà con modalità finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso dei requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti al profilo preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.
Nelle modalità di accesso all'impiego la Società 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 Regolamento, rese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità effettuate nella selezione delle risorse umane da acquisire.
La procedura di reclutamento si svolge secondo le seguenti fasi:

a) definizione del profilo da ricercare e deliberazione di avvio della procedura di reclutamento;
b) pubblicazione dell'avviso di reclutamento ("**Avviso**");
c) nomina della commissione e valutazione delle candidature;
d) assunzione del candidato risultato più idoneo.

La procedura di valutazione può prevedere un'eventuale fase preselettiva.

Nel caso di superamento della fase preselettiva, i candidati saranno ammessi alla successiva fase selettiva, avente ad oggetto la comparazione del curriculum dei candidati e la fase di valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale, con eventuale successiva prova orale, consistente in un colloquio. Il colloquio è finalizzato alla verifica del possesso della professionalità, delle capacità, delle conoscenze e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

La Società si può avvalere di società specializzate nella selezione del personale, selezionate tra quelle di comprovata professionalità, con procedure conformi alle vigenti disposizioni di legge.

Nei contratti stipulati con la società prescelta deve essere previsto l'obbligo per la stessa di uniformarsi ai principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza richiamati dal Regolamento, pena l'automatica risoluzione del contratto stesso.

Sulla base dei dati forniti da Amag spa (indicazione della posizione da ricoprire, con relativo inquadramento contrattuale; condizioni di lavoro, comprensive del patto di prova e sede di lavoro; tipologia contrattuale richiesta; requisiti generali, professionali e di esperienza per l'ammissione alla selezione e i titoli di studio e/o preferenziali richiesti per la copertura della posizione; modalità generale di svolgimento della selezione), la società incaricata della selezione provvede, senza indugio, ad avviare la procedura, predisponendo e rendendo pubblico, con modalità adeguate (preventivamente individuate congiuntamente con l'Amministratore delegato e il Presidente ovvero con l'Amministratore Unico) il conseguente avviso di reclutamento.

La procedura affidata alla società esterna può contemplare tutte o alcune delle tipologie di prove previste dal presente regolamento, ivi compresi eventuali test preselettivi.

Al termine della selezione, la società incaricata provvederà a comunicare a Amag spa l'elenco dei candidati risultati idonei.

Amag spa potrà rivolgersi a società esterne specializzate anche solo per gestire determinate fasi della procedura o unicamente come supporto all'attività aziendale di selezione.

Il ricorso a società esterne per la selezione del personale ai sensi del presente articolo potrà essere nel caso utilizzata in via preferenziale nei casi di personale direttivo (dirigenti, quadri o impiegati direttivi) o ad alta specializzazione, nelle forme e nei modi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Si potrà eventualmente ricorrere all'apporto di società esterne anche nel caso di collocamento obbligatorio.

ART. 3 DEFINIZIONE DEL PROFILO DA RICERCARE E DELIBERAZIONE DI AVVIO DELLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Su proposta dell'ufficio interessato nel procedere al reclutamento di una nuova risorsa e a seguito della valutazione della proposta stessa, l'organo di vertice adotta apposita deliberazione di avvio della procedura di selezione, recante l'indicazione del profilo professionale oggetto della ricerca, il numero di posizioni da ricoprire, l'inquadramento normativo ed economico e la durata del contratto di lavoro.

ART. 4 PUBBLICAZIONE DELL'AVVISO

L'Avviso deve contenere le seguenti indicazioni:

a) Il profilo professionale oggetto della ricerca con la descrizione delle attività previste;
b) Il numero delle posizioni da ricoprire;
c) I requisiti di ammissione (titolo di studio, età, esperienze professionali, ecc.);
d) Eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
e) Le modalità di espletamento della singola selezione - quali esame dei curricula, test preselettivi, test psicoattitudinali, prove scritte, prove pratiche, colloquio – ed eventuali criteri e sub-criteri di valutazione unitamente ai punteggi ed eventuali sub-punteggi attribuibili, fissati in ragione della tipologia e durata del contratto, nonché del profilo professionali ricercato, che potranno comprendere anche l'attività in precedenza prestata a favore della Società o delle altre società del Gruppo Amag S.p.A.;
f) La tipologia e la durata del contratto di lavoro;
g) Il C.C.N.L. applicato;
h) Il livello di inquadramento;
i) La sede di lavoro;
j) La durata dell'eventuale periodo di prova;
k) Il termine perentorio e le modalità di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione.

L'Avviso è pubblicato, per almeno trenta giorni, sull'apposita sezione del sito internet aziendale. Inoltre, la Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità attraverso inserzioni su quotidiani locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune. L'Avviso può altresì essere pubblicato sui siti internet di cerco/offro lavoro e su riviste e periodici specializzati. Eventuali modifiche ed integrazioni dell'Avviso saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'Avviso stesso. L'avviso di selezione potrebbe essere revocato in caso di sopravvenute esigenze organizzative o mutate situazioni di fatto e/o di diritto.

ART. 5 REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Potranno accedere alle selezioni esclusivamente i soggetti che possiedono i seguenti requisiti generali e quelli specifici indicati nell'Avviso:

a) assenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
b) età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
c) idoneità fisica a ricoprire il posto che sarà accertata in fase pre-assuntiva;
d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale ed esplicitati nell'Avviso di selezione;
f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'Avviso.

ART. 6 COMMISSIONE VALUTATRICE

La commissione valutatrice ("**Commissione**") è costituita da un numero dispari di membri (di regola tre, compreso il Presidente) che sono scelti tra esperti di comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione e in materia di selezione del personale. Possono essere dipendenti del Gruppo Amag S.p.A. con significativo ruolo organizzativo, oppure esperti esterni (es: docenti, ecc.). Non possono far parte della Commissione i componenti del Consiglio di Amministrazione, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle OO.SS. Le rappresentanze sindacali possono essere ammesse in qualità di osservatori.
La Commissione è nominata con provvedimento congiunto del Presidente e dell'Amministratore Delegato, ovvero dell'Amministratore Unico, dopo la scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione.
Si procederà tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti della Commissione in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività.
I componenti della Commissione hanno l'obbligo di attenersi ai principi comportamentali del Modello di Organizzazione e Gestione ex art. D.Lgs. 231/2001 ovvero a dichiarare l'esistenza di conflitti d'interesse, rapporti di parentela ed altre circostanze che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.
La Commissione può procedere alla nomina di un Segretario, scelto tra i dipendenti aziendali, il quale elabora i verbali delle sedute delle Commissione ma non partecipa alla attribuzione dei punteggi in favore dei concorrenti.

ART. 7 VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

La Commissione esprime la valutazione dei curricula, e, ove previsti somministra test preselettivi, e/o test psicoattitudinali, e/o prove scritte e/o pratiche e/o orali mediante l'assegnazione di voti numerici alle singole fasi previste.
La valutazione delle candidature pervenute si svolgerà nelle seguenti fasi:

FASE 1 – Preselezione
Esame delle domande pervenute e verifica del possesso da parte dei candidati dei requisiti previsti dall'Avviso.
Eventuali test preselettivi e/o test psicoattitudinali.
Individuazione dei candidati ammessi alla fase successiva.

FASE 2 – Eventuali test psicoattitudinali e/o prove scritte e/o pratiche
Svolgimento di test *psicoattitudinali* e/o prove scritte e/o pratiche e successiva valutazione delle stesse da parte della Commissione, con attribuzione dei relativi punteggi e definizione dei candidati ammessi e non ammessi alla fase successiva.
Le modalità di espletamento delle prove e la loro durata, saranno tali da consentire che tutti i candidati siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di dati oggettivi.

FASE 3 – Eventuale Colloquio
Svolgimento dei colloqui individuali ai candidati ammessi, con attribuzione dei relativi punteggi. Ai fini della procedura il curriculum professionale sarà valutato in modo unitario, prendendo in considerazione le pregresse esperienze professionali e di studio ritenute maggiormente significative per analogia e connessione al profilo professionale da selezionare.

La Commissione effettua la valutazione conclusiva dei singoli candidati, quale risultante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti nelle Fasi 2 e 3.

ART. 8 VERBALIZZAZIONE

I verbali dei lavori della Commissione e dei colloqui saranno redatti al termine di ogni seduta e sottoscritti in ciascun foglio da tutti i commissari, oltre che dal Segretario, ove nominato.

ART. 9 COMUNICAZIONI AI CANDIDATI

La Società comunicherà ai singoli candidati alla procedura l'esito di ciascuna fase alla quale siano stati ammessi, nonché dell'eventuale selezione ai fini dell'assunzione.
Le convocazioni per lo svolgimento delle prove di selezione e le comunicazioni del successivo esito saranno effettuate a mezzo pubblicazione sul sito aziendale e avviso all'indirizzo mail indicato dal candidato nella domanda di partecipazione alla procedura di reclutamento. La convocazione alla Fase 2 dovrà essere fatta con un preavviso minimo di 10 giorni.
L'assenza del candidato, ritualmente convocato, alle prove ovvero al colloquio, determina l'esclusione dello stesso dalla procedura di reclutamento.

ART. 10 ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione della risorsa reclutata sarà effettuata sulla base dell'esito della procedura di reclutamento e in conformità a quanto previsto dall'Avviso.
L'assunzione è subordinata al positivo riscontro del possesso dei requisiti previsti dall'Avviso e al buon esito della visita medica pre-assuntiva.

ART. 11 ESITO DELLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

La Società pubblica sul proprio sito aziendale il comunicato di conclusione della procedura di reclutamento, con l'indicazione del numero delle assunzioni effettuate.
Salvo diversa previsione contenuta nell'Avviso, la Società può attingere all'esito delle valutazioni della procedura di reclutamento, anche per assunzioni di lavoratori per profili coerenti a quello oggetto dell'Avviso, da effettuarsi nei 24 mesi successivi alla conclusione della procedura medesima.

ART. 12 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La Società, per le proprie esigenze, può disporre, nel rispetto del C.C.N.L., il ricorso a contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato con Agenzie regolarmente autorizzate ai sensi del D. Lgs. 276/2003 e relativo D. M.L.P.S. 23/12/2003, selezionate nel rispetto dei principi di trasparenza mediante selezione attraverso idonea procedura ai sensi delle disposizioni di legge applicabili. Ai fini dell'identificazione dei lavoratori da somministrare, l'agenzia procederà nel rispetto dei principi di trasparenza mediante selezione attraverso idonea procedura.

ART. 13 PRINCIPI GENERALI E RISPETTO DELLE NORMATIVE VIGENTI

La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, contratti collettivi nazionali di lavoro in tutti i loro istituti.

La Società garantisce altresì 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "*Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", e la protezione dei dati personali in conformità al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali" e al Regolamento UE 679/2016 del 27 aprile 2016 *"relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati"*.
La Società 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.

ART. 14 ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO

Fermi restando gli obblighi previsti da disposizioni di legge che impongono il ricorso a diverse procedure (quali quelli previsti dall'art. 25 del d.lgs. 175/2016), il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet www.gruppoamag.it della Società.

[redacted]

[redacted]