



**trasporti regionali della sardegna**

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

**Approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 40 del 17 ottobre 2013**

## **INDICE**

<b>Articolo 1 Criteri Generali</b>	<b>Pag. 2</b>
<b>Articolo 2 Individuazione delle posizioni</b>	<b>Pag. 2</b>
<b>Articolo 3 Pubblicazione delle offerte di lavoro</b>	<b>Pag. 2</b>
<b>Articolo 4 Criteri per le procedure di reclutamento</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Articolo 5 Commissioni di Selezione</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Articolo 6 Offerte d'impiego</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Articolo 7 Assunzioni obbligatorie</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Articolo 8 Procedure di selezione</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Articolo 9 Criteri di accesso alle selezioni</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Articolo 10 Tecniche di valutazione e metodologie</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Articolo 11 Modalità di espletamento delle prove</b>	<b>Pag.5</b>
<b>Articolo 12 Pubblicazione esiti delle selezioni</b>	<b>Pag.5</b>
<b>Articolo 13 Assunzione in servizio</b>	<b>Pag.5</b>
<b>Articolo 14 Controllo preliminare</b>	<b>Pag.5</b>

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

Con delibera dell'Amministratore Unico n. 40 del 17 ottobre 2013, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 18 del Decreto Legge n°112 del 25 giugno 2008 convertito in Legge n°113 del 6 agosto 2008, ARST S.p.A. 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 Criteri Generali**

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

### **Articolo 2 Individuazione delle posizioni.**

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni lavorative che si renderanno disponibili, nel rispetto delle previsioni di budget, su proposta del Direttore Centrale, previo confronto con il responsabile del Personale, ed approvazione dell'Amministratore Unico.

Il reclutamento del personale è limitato anche dall'applicazione delle norme sul contenimento della spesa per il personale e sulle assunzioni.

### **Articolo 3 Pubblicazione delle offerte di lavoro**

Le offerte di lavoro per assunzioni a tempo indeterminato saranno pubblicate mediante: a) avviso affisso nelle bacheche aziendali e nel portale internet aziendale [www.arst.sardegna.it](http://www.arst.sardegna.it) nella sezione dedicata "Bandi e Concorsi", costantemente aggiornata; b) inserzioni su giornali locali e/o nazionali; c) pubblicazione del bando di selezione sul Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma della Sardegna (BURAS).

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

Con riferimento all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato per esigenze organizzative contingenti o non programmabili, oppure per la stipula di contratti a tempo determinato per la sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro, le offerte di lavoro saranno rese pubblicate sul sito internet aziendale [www.arst.sardegna.it](http://www.arst.sardegna.it) nella sezione dedicata "Bandi e Concorsi", ferma restando la facoltà dell'Azienda di ricorrere, per il reclutamento di particolari figure professionali, alla pubblicazione di inserzioni su giornali locali.

Ove possibile saranno adottate le stesse forme di pubblicità previste per le assunzioni a tempo indeterminato.

### **Articolo 4 Criteri per le procedure di reclutamento.**

Le procedure di reclutamento garantiranno:

- 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 della Legge n°125/1991;
- rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003;
- la composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione scelti tra dirigenti e funzionari di ARST S.p.A. o di altre Amministrazioni Pubbliche, docenti ed estranei alle medesime che non siano componenti dell'organo di amministrazione dell'Azienda, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

## **Articolo 5 Commissioni di Selezione**

Le Commissioni di selezione saranno nominate, di volta in volta, con provvedimento del Direttore Centrale previa approvazione dell'Amministratore Unico.

Saranno redatti appositi verbali di tutte le attività della Commissione, inerenti lo svolgimento delle prove ed i criteri di valutazione adottati, che saranno sottoscritti da tutti i componenti.

Al termine della valutazione la Commissione dovrà redigere apposita graduatoria di merito che dovrà essere approvata dall'Amministratore Unico e sarà successivamente pubblicata nelle forme di cui al successivo art. 12.

## **Articolo 6 Offerte d'impiego**

L'offerta di impiego dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di invio delle domande;
  - le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere le prove previste dal bando di selezione (colloqui attitudinali e/o motivazionali o eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche, etc.) ove previste;
  - le materie e/o il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
  - i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
  - i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
  - il numero complessivo dei posti offerti, laddove predeterminati, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- in caso di impossibilità a determinare il numero complessivo di posti offerti (es. reclutamento di operatori di esercizio) sarà bandita selezione pubblica per la formazione di una graduatoria dalla quale attingere, secondo le necessità del servizio, per tutto il periodo di vigenza della stessa.
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

## **Articolo 7 Assunzioni obbligatorie**

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene nel rispetto della normativa vigente per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai

competenti uffici del lavoro, previa effettuazione di apposite prove selettive nel rispetto dei principi del presente regolamento e verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

## **Articolo 8 Procedure di selezione**

Le procedure di selezione potranno essere affidate, di volta in volta, con delibera dell'Amministratore Unico di ARST S.p.A., 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 4 del presente regolamento.

Le agenzie di lavoro esterne eventualmente chiamate ad esperire l'attività di reclutamento di personale saranno individuate e pubblicate nella sezione "Bandi e Concorsi" del portale aziendale [www.arst.sardegna.it](http://www.arst.sardegna.it)

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 9 Criteri di accesso alle selezioni**

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, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- 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 al momento dell'offerta in relazione al profilo lavorativo da coprire.

## **Articolo 10 Tecniche di valutazione e metodologie**

Le metodologie, le tecniche di valutazione e la pesatura dei punteggi per ogni prova di selezione dovranno in ogni caso essere presentate e descritte all'Amministratore Unico di ARST S.p.A. che le dovrà approvare.

Resta inteso che saranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e che non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

La selezione potrà essere espletata anche sulla base della valutazione di curriculum vitae che potranno essere richiesti anche ai competenti Centri Servizi per il lavoro e che risulteranno rispondenti ai requisiti professionali individuati per la copertura del profilo professionale. Gli idonei all'esame dei curricula saranno poi sottoposti a colloquio o prova attitudinale.

### **Articolo 11**

#### **Modalità di espletamento delle prove**

La modalità di espletamento delle 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 12**

#### **Pubblicazione esiti delle selezioni**

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione "Bandi e Concorsi" del sito internet [www.arst.sardegna.it](http://www.arst.sardegna.it) con pubblicazione della relativa graduatoria di merito.

Ove non diversamente stabilito la graduatoria di merito resterà in vigore per un periodo di **36 mesi** dalla data di pubblicazione e l'Azienda potrà attingere dalla stessa anche per la copertura di altre posizioni che dovessero rendersi disponibili, oltre a quelle messe a concorso, fino ad esaurimento.

### **Articolo 13**

#### **Assunzione in servizio**

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 e aziendale in vigore al momento dell'assunzione.

Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e/o dai contratti nazionali di lavoro di categoria.

### **Articolo 14**

#### **Controllo preliminare**

Il presente regolamento sarà sottoposto al controllo preliminare della Regione Autonoma della Sardegna ai sensi dell'art. 2, lett. h) dell'allegato alla delibera della Giunta Regionale n. 42/5 del 23/10/12 ed entrerà in vigore il giorno successivo all'approvazione previa pubblicazione sul sito internet aziendale [www.arst.sardegna.it](http://www.arst.sardegna.it) nella sezione " Bandi e Concorsi".