

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE E IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE IN SETA S.P.A.

SETA S.p.A. adotta il seguente Regolamento interno 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.

Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di ricerca, selezione e reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con l'Azienda sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal CCNL Autoferrotranvieri e dal CCNL per i Dirigenti delle aziende industriali.

Il presente Regolamento si attiene nei contenuti al Sistema di Gestione Integrato delle norme UNI EN ISO, Sicurezza Qualità e Ambiente (SQA), nonché al Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 e al Codice etico.

Il Regolamento si applica anche per l'affidamento di tirocini formativi e di orientamento finalizzati all'inserimento dei soggetti nell'organizzazione aziendale, secondo quanto stabilito dalle vigenti Linee Guida per l'attivazione di tirocini (curriculare ed extracurricolari).

Principi

Le procedure di reclutamento del personale, indette dalla Società, si svolgono nel rispetto dei seguenti principi:

- ❖ un'adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento delle relative procedure, che assicurino imparzialità, economicità e celerità di espletamento;
- ❖ l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti di selezione, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- ❖ l'individuazione dei soggetti valutatori, dipendenti della società o esterni, di provata competenza e assenza di conflitti di interesse;
- ❖ il rispetto del principio di parità di genere e pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della vigente normativa e dei principi UNI/PdR 125/2022;
- ❖ il rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e alle condizioni personali e sociali;
- ❖ il rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- ❖ il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e del Regolamento europeo 679/2016 c.d. GDPR, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore;

- ❖ il rispetto della normativa per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, Legge n. 68/99.

La Società, nel rispetto dei principi sopra elencati, si riserva la facoltà di adottare tecniche di selezione del personale in grado di contemperare la pubblicità della selezione con la celerità ed economicità di espletamento, avvalendosi anche di società esterne specializzate, purché in possesso delle necessarie competenze. Nello svolgimento dell'attività di selezione le società esterne specializzate devono attenersi ai principi previsti nel presente Regolamento.

Esclusioni

Il presente Regolamento non si applica nel caso di passaggi di personale conseguenti a procedure che si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda, nonché tutte le operazioni societarie di natura straordinaria che possano interessare la Società, quali scissioni o fusioni e/o trasferimenti.

Programmazione e pianificazione delle necessità di personale e della selezione

La selezione, valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppa in coerenza con la pianificazione delle risorse indicata nel budget e dal piano di sviluppo aziendale.

La Società favorisce, ogni qualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato.

Ricorre al mercato esterno del lavoro qualora le risorse presenti in Azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa o alle mansioni, al fine di assicurare l'adeguata copertura degli organici, in funzione del *turn over* e delle esigenze di nuove risorse.

La definizione delle necessità di assunzioni avviene sulla base delle proposte presentate dalle Direzioni aziendali e, in sede di definizione del budget annuale relativo al costo del lavoro, vengono evidenziati gli oneri derivanti dalle nuove assunzioni.

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.

Nell'ambito delle selezioni del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il migliore impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.

Le assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro di categoria.

Modalità di ricerca e selezione

Il reclutamento e le assunzioni del personale da parte della Società sono operati nel rispetto delle seguenti modalità:

- a. di norma, mediante una selezione curata dalla funzione *recruiting* dell'Ufficio Risorse Umane in collaborazione con il Responsabile di Area/Settore/Ufficio interessato al percorso di selezione, mediante colloqui e/o prove e/o esercitazioni pratiche e/o test attitudinali;
- b. in particolari casi in cui sia richiesto l'intervento di Società esterna, incaricata di operare una preliminare valutazione dei potenziali candidati, la selezione avviene tramite affidamento di incarico ad una Società esterna specializzata in ricerca di personale,

fermo restando che, in ogni caso, la fase finale della procedura di reclutamento verrà gestita dalla Società.

Possono accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

1. titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
2. eventuale età minima e /o massima determinata per la selezione;
3. avere cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri della Unione Europea o possesso di regolare permesso di soggiorno in corso di validità, con buona conoscenza della lingua italiana;
4. avere il godimento dei diritti civili e politici;
5. avere l'immunità da condanne penali;
6. essere esenti da provvedimenti di destituzione, dispensa o licenziamento dal pubblico impiego;
7. non essere incorso, durante precedenti rapporti di lavoro anche a tempo determinato con l'Azienda, in provvedimenti disciplinari che abbiano comportato sanzioni di sospensione o superiori.

Modalità di raccolta delle domande di lavoro

La Società, al fine di acquisire le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la loro disponibilità all'impiego e nel pieno rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, provvede alla ricezione delle candidature attraverso la funzione *recruiting* dell'Ufficio Risorse Umane.

A tal fine la Società dedica un'apposita sezione del proprio sito internet ai fabbisogni di personale ed alle ricerche in corso, assicurando la ricezione *on line* delle candidature.

Le candidature possono essere ricevute anche dai soggetti esterni eventualmente incaricati, che le forniscono alla Società, nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali.

Nell'ambito dei controlli selettivi i valutatori non potranno effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità di cura.

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

Selezioni quantitativamente rilevanti

In caso di ricerche di personale quantitativamente rilevanti per profili professionali di tipo esecutivo ed operativo, la Società può avvalersi dei servizi dei Centri per l'Impiego e/o di Società esterne specializzate di comprovata professionalità.

La selezione è effettuata sotto la supervisione diretta dell'Ufficio Risorse Umane e si attiene ai criteri stabiliti dalla Società stessa, sulla base dei fabbisogni programmati.

In particolare, è necessario che:

- il profilo del candidato sia definito dalla struttura aziendale alla quale le risorse da assumere sono destinate con la collaborazione dell'Ufficio Risorse Umane;
- venga data ampia diffusione della notizia di avvio della selezione, attraverso la pubblicazione su portali Internet specializzati, di pubblicazione sul sito web aziendale e di ogni altro mezzo considerato utile al conseguimento della platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati;

- sia fornita completa informazione sui contenuti della selezione e sui requisiti dei candidati (profilo della posizione, descritto in modo neutrale rispetto al genere, scolarità, curriculum ed esperienza maturata, attitudini, categoria generale e condizioni di inquadramento);
- siano rese note, per assicurare la partecipazione sia degli uomini che delle donne: l'orario di lavoro (part time o full time); la sede di lavoro; la tipologia contrattuale; i requisiti generali e specifici richiesti; l'eventuale modalità di svolgimento delle prove tecniche, se previste;
- siano verificate e formalizzate, a cura dell'Ufficio Risorse Umane, l'adeguatezza, la trasparenza e le modalità di trattamento dei dati utilizzati per la selezione tanto dalla Società quanto dall'eventuale soggetto esterno di supporto;
- sia formalizzata, a cura dell'Ufficio Risorse Umane, la procedura tecnica per la realizzazione della selezione unitamente alle caratteristiche delle prove attitudinali;
- sia formalizzato, a cura dell'Ufficio Risorse Umane, l'esito finale della procedura di selezione.

Assunzioni obbligatorie

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene nel rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio (L. 12/3/99 n. 68), previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. In tal caso si procede a richiedere al servizio dedicato dell'Agenzia Regionale per il Lavoro l'invio di candidature con profili potenzialmente corrispondenti alle mansioni disponibili e/o attingendo dalle candidature eventualmente pervenute spontaneamente in Azienda. Le candidature sono sottoposte alla valutazione del Dirigente dell'area interessata e, se ritenute idonee per ricoprire la posizione oggetto di ricerca, vengono convocate dall'Ufficio Risorse Umane, per un colloquio con il Dirigente e/o Responsabile dell'Area/Settore/Ufficio dove la risorsa dovrà essere inserita.

Selezione del personale con qualifica dirigenziale

Fatta salva la possibilità di scelta tra le professionalità presenti in Azienda, su valutazione del Consiglio di Amministrazione di SETA, la selezione del personale con qualifica dirigenziale avviene, di norma, tramite affidamento di uno specifico incarico ad una società esterna specializzata in ricerca del personale, con la quale la Società è tenuta a stipulare apposito contratto. Resta peraltro inteso che, ad esito della selezione preliminare del personale operata dalla predetta società esterna, la fase finale della procedura di reclutamento viene comunque gestita dalla Società. La rosa di candidati idonei sostiene un colloquio con l'Alta Direzione. L'approvazione dell'assunzione è in capo al Consiglio di Amministrazione di SETA S.p.A. Anche nelle selezioni per qualifiche dirigenziali viene assicurata la partecipazione indistintamente sia agli uomini che alle donne nel rispetto del principio di parità di genere e pari opportunità.

Approvazione ed entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di SETA S.p.A. e dunque 18 aprile 2025, ed è reso pubblico mediante la pubblicazione sul sito internet www.setaweb.it.

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