

Reclutamento e selezione del personale delle Società del Gruppo Equitalia

Oggetto	La circolare descrive le modalità di gestione del processo di reclutamento e selezione del personale del Gruppo Equitalia definendo attività, tempistiche e responsabilità nel rispetto dei necessari principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
Versione	Prima versione circolare
Decorrenza	04.04.2016
Destinatari	Tutto il Gruppo
Strutture principalmente coinvolte	Equitalia SpA: Funzione Risorse Umane, UO Gestione e Selezione, Funzione Organizzazione AdR: UO Risorse Umane EqG: Funzione Corporate Service e Risorse Umane
Emittente	Funzione Risorse Umane
Firma	Massimo Pinzarrone

	Circolare	CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE
	n. 112 – Decorrenza: 04.04.2016	PERSONALE_112_V1.0

1 Storizzazione del documento

DATA PUBBLICAZIONE	NOTE	VERSIONE
31/03/2016	Prima versione circolare	V.1.0

2 Premessa


Obiettivo del presente documento è definire le modalità di gestione del **processo di reclutamento e selezione del personale dipendente del Gruppo Equitalia** e le correlate responsabilità - *da realizzarsi nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità così come previsto dalle disposizioni nazionali vigenti, ed in particolare dall'art. 18, comma 2°, del Dl n. 112/2008 convertito con modificazioni in Legge n. 133/2008* - relativamente ai rapporti di lavoro a tempo determinato ed indeterminato (anche cioè quelle derivanti dagli obblighi previsti di copertura delle quote di riserva previste dalla normativa in tema di collocamento obbligatorio – Dlgs n. 68/1999) da inquadrarsi nelle categorie delle aree professionali, dei quadri direttivi e dei dirigenti.

La **Funzione Risorse Umane di Holding** è individuata quale struttura organizzativa owner del processo di reclutamento e selezione del personale dipendente del Gruppo Equitalia.

Tutti i destinatari della presente circolare sono tenuti a uniformarsi alle sue prescrizioni, nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili, al CCNL vigente ed al Codice etico¹.

¹ La Funzione Risorse Umane della Holding, le UO Risorse Umane degli AdR e la Funzione Corporate Services e Risorse Umane di Equitalia Giustizia, coerentemente a quanto previsto dal Codice etico, si impegnano a:

- ricercare e selezionare il personale in applicazione dei principi di pubblicità, oggettività e trasparenza, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo, in conformità a quanto previsto dalla specifica disciplina aziendale;
- selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;

 Equitalia	Circolare	CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE
	n. 112 – Decorrenza: 04.04.2016	PERSONALE_112_V1.0

3 Linee guida

Il processo di reclutamento e selezione viene avviato – *nel rispetto del sistema di poteri e deleghe* - dalla Funzione Risorse Umane/UO Gestione e Selezione di Holding:

- **in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni assunzionali** approvata dai rispettivi Consigli di Amministrazione delle società ed adeguata, annualmente, in occasione della redazione del relativo budget. Eventuali esigenze straordinarie non preventivabili intervenute in corso d'anno (es. dimissioni, cessazioni improvvise, etc.), non contenute quindi nella programmazione triennale, saranno comunque gestite - *condizionatamente al preventivo avallo del Vertice Aziendale* - in coerenza con la disciplina definita dalla presente circolare²;
- **solo dopo aver riscontrato l'impossibilità di soddisfare le esigenze con risorse interne alle società del Gruppo** (attraverso gli ordinari percorsi formativi e/o professionali anche mediante iniziative di "job posting", mobilità interna e/o infragruppo);

-
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
 - intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
 - contrastare, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale;
 - assumere il personale con regolare contratto di lavoro, nel pieno rispetto della legge e del Contratto collettivo nazionale di lavoro vigente, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

Il dipendente che presta servizio nelle strutture che si occupano di procedure di selezione del personale deve orientare il proprio comportamento ad assicurare il rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e concorrenzialità nello svolgimento delle procedure di reclutamento del personale dirigenziale e non dirigenziale. Il dirigente preposto agli uffici che operano in tale settore vigila sul corretto espletamento della procedura, inclusa l'assenza di conflitti di interesse in capo ai propri collaboratori."

² Il fabbisogno "assunzionale" scaturisce dal confronto tra il Piano del fabbisogno organico (che - *avuto riguardo dei probabili mutamenti di scenario, degli sviluppi strategici e/o tecnologici, delle evoluzioni di processo e/o di carichi di lavoro* - esprime - *in ragione di missione, obiettivi quali quantitativi* - la dotazione organica teorica di ciascuna Unità Organizzativa anche in termini di competenze) e l'organico effettivo ed è oggetto di specifica programmazione triennale (le cui logiche e modalità realizzative saranno descritte in apposita circolare).


 Equitalia	Circolare	CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE PERSONALE_112_V1.0
	n. 112 – Decorrenza: 04.04.2016	

- solo dopo aver verificato che, in esito a precedenti procedure caratterizzate dai medesimi requisiti di partecipazione e realizzate da non oltre 18 mesi, non vi siano candidati risultati idonei ancora disponibili.

Nello svolgimento dell'iter processuale ci si dovrà altresì **attenere alle seguenti linee guida:**

- l'apertura della procedura di selezione dovrà essere pubblicizzata sia sul sito web del Gruppo sia su quello della società fornitrice del servizio di selezione, oltre che resa nota mediante ulteriori canali ritenuti idonei per la ricerca di personale; nell'avviso dovrà essere espressamente richiamata la possibilità per Equitalia di annullare o revocare, per esigenze organizzative del Gruppo, la procedura di selezione senza che questo possa comportare richieste o risarcimenti di alcun tipo;
- per ciascuna selezione dovranno essere definiti i termini entro i quali possono pervenire le candidature (di norma fissati in 20 giorni), i requisiti specifici (in aggiunta a quelli di carattere generale imprescindibili per tutte le figure ricercate tra i quali il cosiddetto "revolving doors"³) ed i punteggi attribuibili nelle singole prove selettive;
- dovranno essere considerate le autocandidature cosiddette "spontanee" (ovvero pervenute nel corso dei dodici mesi antecedenti la pubblicazione dell'avviso);
- l'attribuzione dei punteggi verrà effettuata da un'apposita Commissione (*cosiddetta "Commissione di valutazione" riportata in calce*) nominata dal Responsabile della Funzione di Risorse Umane di Holding sulla base dell'esito delle valutazioni della società di preselezione, di specifiche prove/test e dei colloqui a cui i candidati, ritenuti idonei dalla stessa società di preselezione (di regola 4 per ruolo da ricoprire) dovranno essere sottoposti;

³ "Divieto di prestare attività lavorativa presso Equitalia, nei tre anni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro per il soggetto che abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali nei confronti di Equitalia."

 Equitalia	Circolare	CP_EQ_RECLUTAMENTO SELEZIONE
	n. 112 – Decorrenza: 04.04.2016	PERSONALE_112_V1.0

- nel caso di conferimento di incarichi dirigenziali, dovrà essere resa apposita dichiarazione da parte dell'interessato circa l'insussistenza delle cause di "inconferibilità e di incompatibilità" ai sensi del Dlgs n. 39/2013;
- gli esiti della procedura di selezione dovranno essere pubblicati sul sito web del Gruppo.

La **Commissione di valutazione** è nominata dal Responsabile della Funzione Risorse Umane di Holding ed è composta da almeno tre membri, appartenenti alle categorie dei dirigenti/quadri direttivi, tra i quali **obbligatoriamente**:

- un membro della Funzione Risorse Umane esperto in selezione e reclutamento;
- il Responsabile della Funzione committente ovvero un suo referente (nel caso debitamente delegato);
- il Responsabile della UO Risorse Umane - o un suo referente delegato - (nel caso la selezione riguardi un fabbisogno di una Società partecipata).

4 Iter operativo

Per quanto sopra, la procedura di selezione dettagliata a livello di attività e responsabilità nel documento Processo "[Reclutamento e selezione del personale](#)" allegato alla presente, transita per le seguenti tre fasi:

1. avvio del processo di selezione che postula la verifica dei requisiti;
2. ricerca dei candidati da realizzarsi per il tramite della società esterna specificatamente incaricata (cosiddetta preselezione) che si propone l'identificazione di candidature atte a soddisfare al meglio le esigenze della successiva fase di selezione;
3. selezione dei candidati che si propone la valutazione e la conseguente definizione dell'elenco dei soggetti idonei all'assunzione.

5 Allegati**5.1 Processo**

- [Reclutamento e selezione del personale](#)

5.2 Modulistica

- [M EQ MODULO AVVISO DI SELEZIONE 370](#)
- [M EQ MODULO ATTRIBUZIONE PUNTEGGI 371](#)
- [M EQ MODULO VALUTAZIONE CANDIDATI 372](#)
- [M EQ MODULO DINAMICHE DI GRUPPO 373](#)