



## Codice Procedurale per il reclutamento del personale presso la società Geofor S.p.a.

### Premessa

Il presente Codice, delinea un modello di regole di condotta per la ricerca, la selezione e l'inserimento di personale.

Le procedure di reclutamento di cui al presente codice si conformano ai principi di cui all'art. 35, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, secondo quanto disposto dall'art. 18, comma 2, del D.L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità e assicurino economicità e celerità dell'espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi, imparziali e trasparenti atti a verificare il possesso dei requisiti complessivamente richiesti in relazione ai profili di volta in volta da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori (D.Lgs. n. 215/2003; D.Lgs. n. 216/2003; L. n. 76/2006; D.Lgs. n. 198/2006; D.Lgs. n. 5/2010);
- d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di comprovata competenza nelle materie e aree tematiche interessate dai concorsi di volta in volta indetti, scelti sia all'interno dell'organico aziendale (ad esclusione di coloro che ricopriranno, tempo per tempo, cariche amministrative) sia fra esperti esterni che, a loro volta, non ricoprono cariche politiche, non siano rappresentanti sindacali né rappresentanti di associazioni professionali.

### Principi generali

La società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti, nonché il rispetto e l'osservanza del proprio codice etico.

La società garantisce pari opportunità a uomini e donne 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 pieno rispetto delle vigenti disposizioni.

La società assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantisce loro il necessario supporto ai fini di un efficace e sereno svolgimento dell'attività lavorativa.

Le modalità di accesso all'impiego nella società sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure, idonei a garantire e verificare, in ogni fase applicativa, il





pieno rispetto dei principi e delle regole del presente Codice, nonché a dare evidenza dei criteri utilizzati per le selezioni tempo per tempo effettuate.

La società farà ricorso a tutte le fattispecie contrattuali, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

Compatibilmente con le esigenze dell'attività tipica del settore di appartenenza e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, la società favorisce la strutturazione del rapporto di lavoro tramite contratti a tempo indeterminato.

### **Requisiti necessari**

Potranno accedere alle selezioni, di volta in volta indette, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- inesistenza di condanne penali, di stato di interdizione, di provvedimenti di prevenzione o di altre misure restrittive della libertà personale;
- età non inferiore ai 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- titolo 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 della selezione.

### **Procedure di ricerca del personale**

In tutti i casi in cui una unità organizzativa aziendale constati l'esigenza di reperire nuovo personale, deve comunicare tale esigenza ai responsabili, tempo per tempo in carica, della Gestione e Amministrazione delle Risorse Umane.

Tramite l'ufficio 'Risorse Umane, la società, avvalendosi di esperti interni e, eventualmente, anche di esperti esterni, avvia un processo di selezione le cui finalità obbediscono ai principi enunciati in premessa.

Per l'attivazione del processo di ricerca del personale, la società, adotta la seguente procedura:

- definizione del profilo professionale della figura da inserire nonché del numero di assunzioni da effettuare in relazione a ciascun profilo professionale, tenuto conto della fattibilità organizzativa ed economica di tali assunzioni;
- pubblicazione sul sito aziendale o, qualora Geofor S.p.a. lo ritenga utile e/o necessario, sulla stampa locale o nazionale, della esigenza di procedere all'assunzione di personale, indicando il profilo professionale ed i requisiti richiesti, nonché le modalità di selezione e di assunzione, indicando altresì la tipologia contrattuale che la società vuole stipulare con il/i lavoratore/i selezionato/i ed il Contratto Collettivo di Lavoro Nazionale applicato;
- gli interessanti dovranno presentare le loro candidature direttamente a Geofor S.p.a. e secondo le modalità indicate di volta in volta dalla società.

La selezione dei candidati sarà effettuata da una Commissione Esaminatrice composta da almeno tre membri e prevedrà, in riferimento alla specificità del ruolo richiesto, tutte o parte delle prove sotto riportate:



- colloquio o altre forme selettive finalizzate ad individuare abilità intellettive, attitudini, personalità, atteggiamenti e motivazioni professionali;
- prove pratiche;
- valutazione Curriculum Vitae.

Nel caso in cui un Commissario si trovasse ad avere, con un candidato, rapporti di coniugio, parentela, affinità, in linea retta o collaterale fino al 3° grado; oppure intrattenga col candidato rapporti di tipo patrimoniale o comunque qualsiasi altro rapporto, di natura tale da compromettere, anche in via solo potenziale, l'imparzialità di giudizio, deve informare preventivamente gli altri Commissari e astenersi dall'effettuazione delle valutazioni inerenti alle prove di quel candidato.

Al termine della selezione, verrà data comunicazione dei risultati a tutti i soggetti coinvolti nella procedura, con pubblicazione su apposita sezione del sito web aziendale dei risultati riepilogativi della selezione, e contestualmente verrà messo a disposizione di tutti i soggetti coinvolti nella procedura, il verbale delle operazioni di selezione con i relativi risultati.

La graduatoria che sarà utilmente stilata al termine della selezione non costituisce un impegno all'assunzione da parte della Società.

La società di riserva di conferire di volta in volta specifico incarico ad enti o aziende esterne con comprovata esperienza e competenza nel reclutamento del personale per lo svolgimento delle attività di ricerca e selezione dello stesso, soprattutto nelle ipotesi in cui il numero dei partecipanti alle selezioni o la natura delle prestazioni per le quali è previsto il reclutamento renderebbe particolarmente difficile per l'organizzazione aziendale lo svolgimento in proprio.

Per questi fini le banche dati interne di aspiranti all'assunzione (ove precostituite) potranno essere fornite, nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003) ai soggetti esterni eventualmente incaricati del supporto ai processi di selezione.

Nei contratti con gli enti o società di cui sopra dovrà essere previsto l'obbligo per l'ente o la società prescelta di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dal presente Codice.

Nei suddetti contratti la controparte dovrà altresì rilasciare una dichiarazione, al termine della procedura di selezione, nella quale attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

La società si riserva infine la possibilità di stipulare apposite convenzioni con le Università, gli istituti di ricerca e le associazioni datoriali di appartenenza finalizzate all'introduzione e sviluppo di percorsi formativi di inserimento professionale, all'assistenza tecnica nei processi di selezione, e allo svolgimento di stages aziendali.

L'Amministratore Delegato  
Dott. Ing. Fabrizio Catarsi