



## Regolamento per il reclutamento del personale

### Principi

Ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016, e quindi al fine di definire criteri e modalità per il reclutamento del personale, a tempo determinato o indeterminato, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, è adottato il seguente regolamento.

Pertanto la procedura di reclutamento si conforma ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità e assicurino economicità e celerità dell'espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie per le quali è attivato il reclutamento, ad eccezione di soggetti che ricoprano cariche nelle istituzioni (a qualsiasi livello) o rivestano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

### Procedure di ricerca del personale

Il consiglio di amministrazione, anche sulla base delle proposte avanzate dal soggetto responsabile dell'organizzazione della macrostruttura e microstruttura, individua il profilo professionale nonché le mansioni dei soggetti da reclutare e definisce il numero di assunzioni da effettuare che può avvenire anche in un tempo definito in relazione alla situazione di fattibilità organizzativa ed economica dell'azienda. Inoltre delibera la tipologia contrattuale da applicare, ossia se a tempo indeterminato o determinato.

La società si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni ancorché siano state esperite le procedure di seguito descritte.

Fermo rimanendo quanto disposto dall'art. 25 del D. Lgs. n. 175/2016, il consiglio di amministrazione può ricorrere a fasi di preselezione come di seguito indicato:

incarico ad enti o aziende esterne con comprovata esperienza e competenza nel reclutamento del personale;

ricerca di elenchi presso l'università degli studi qualora si presenti la necessità di inserire soggetti che abbiano conseguito uno specifico titolo di studio.

Nel caso in cui la società non ricorra a fasi di preselezione, l'avviso di reclutamento deve essere pubblicato nel sito aziendale per almeno 15 giorni e/o, qualora ritenuto utile, sulla stampa locale o nazionale. L'avviso deve indicare la tipologia contrattuale, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, il profilo professionale ed i requisiti richiesti, nonché le modalità di selezione e di assunzione. Inoltre deve indicare il termine perentorio nonché le modalità per la presentazione



**Geofor Spa società con socio unico Retiambiente Spa**

Viale America 105 - 56025 Pontedera (PI) – Tel. 0587 2619 - Fax 0587 291959

Sito: [www.geofor.it](http://www.geofor.it) - mail: [info@geofor.it](mailto:info@geofor.it) - PEC: [geofor@legalmail.it](mailto:geofor@legalmail.it)

Capitale Sociale € 2.704.000 i.v. – C.F. P. IVA e Iscr. Reg. Imprese Pisa 01153330509





della domanda di partecipazione che di norma si basa su autocertificazioni nel rispetto di quanto disposto dal D.P.R. n. 445/2000.

### **Requisiti necessari**

I requisiti necessari sono di volta in volta deliberati dal consiglio di amministrazione.

Comunque possono accedere alla selezione solamente coloro che non hanno riportato condanne penali, che non siano in stato di interdizione, che non siano soggetti a provvedimenti di prevenzione o altre misure restrittive della libertà personale.

### **Commissione Giudicatrice**

Dopo la scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione, il consiglio di amministrazione nomina la commissione giudicatrice che deve essere composta di tre componenti i quali possono essere scelti, in parte o in tutto, tra il personale dell'azienda oppure tra soggetti esterni.

La commissione giudicatrice ricorre alla valutazione dei concorrenti attraverso i seguenti strumenti:

- valutazione del Curriculum Vitae.
- colloquio o altre forme selettive (a titolo meramente indicativo e non esaustivo questionari, svolgimento di prove scritte ecc.);
- prove pratiche.

Nel caso in cui un componente la Commissione Giudicatrice si trovasse ad avere, con un candidato, rapporti di coniugio, parentela o affinità 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.

La Commissione Giudicatrice, per ciascuna seduta, provvede a redigere il verbale il quale deve contenere le risultanze dei lavori svolti, e provvede alla redazione della graduatoria finale.

### **Graduatoria finale**

E' rimessa al consiglio di amministrazione l'approvazione definitiva della graduatoria finale ancorché essa non costituisca impegno all'assunzione da parte della Società.

I risultati della selezione sono resi noti mediante pubblicazione su apposita sezione del sito web aziendale.