




RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Regolamento


Versione: 1.1

Data: 14/07/2021

Versione	1.1	RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	
Data	14/07/2021		
Pagina	2 di 7	Regolamento	

Sommarrio


1	FINALITÀ	4
2	AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3	NORMATIVA E PRINCIPI DI RIFERIMENTO	4
4	PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI	5
5	RICERCA E SELEZIONE	5
6	ASSUNZIONE.....	6
7	ENTRATA IN VIGORE	7

Versione	1.1	RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	
Data	14/07/2021		
Pagina	3 di 7	Regolamento	

REVISIONI

Versione n°	1.0	Data Versione	25/07/2017
Descrizione modifiche	Prima stesura		

Versione n°	1.1	Data Versione	14/07/2021
Descrizione modifiche	Aggiornamenti normativi		

Versione	1.1	RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	
Data	14/07/2021		
Pagina	4 di 7	Regolamento	

1 FINALITÀ

Notartel S.p.A. (di seguito, “Notartel” o la “Società”) adotta il presente Regolamento, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica), al fine di stabilire criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, e dei principi di cui all’articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.


I principi, le regole e le modalità procedurali indicati nel presente Regolamento assicurano, altresì, il rispetto di quanto previsto dal sistema di *corporate governance* e, in particolare, dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato in attuazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e della legge 6 novembre 2012, n. 190, nonché della specifica normativa dettata in materia.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento definisce le procedure per la ricerca, la selezione e l'assunzione di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze aziendali e ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle prescrizioni di legge.

3 NORMATIVA E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

- I contenuti del presente Regolamento e la sua pubblicazione sul sito istituzionale Notartel rispondono a quanto previsto in materia di personale dal decreto legislativo n. 175 del 2016.
- Notartel assicura il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché dei principi di cui all’art. 35, comma 3 del decreto legislativo n. 165 del 2001.
- La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantite dal rispetto del presente regolamento, che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione.
- La pubblicità del processo è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale in corso nella sezione “Lavora con noi” del sito Internet di Notartel.
- Notartel, nel rispetto dei richiamati principi oggetto delle prescrizioni in materia di cui al citato decreto legislativo n. 175 del 2016, ha adottato un proprio Codice Etico che assume – anche verso i terzi – tra i propri cardini quello di inserire presidi idonei ad evitare l’insorgenza di conflitti, anche solo potenziali, di interesse; Notartel può, pertanto, indicare, ove necessario, negli avvisi di selezione, apposita disciplina integrativa, anche con finalità di prevenzione della corruzione, atta ad evitare l’insorgenza delle predette situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato e coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all'interno della società ovvero tra i clienti, consulenti e fornitori di Notartel.
- È garantita la pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione 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 rispetto della normativa vigente.
- È assicurato il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all’avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell’attività lavorativa (categorie protette).
- I principi sopra indicati ed il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora Notartel si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate.
- La gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione si svolge nel rispetto della normativa in materia di “Trasparenza”, ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”), nonché delle prescrizioni contenute nelle determinazioni e nelle direttive dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC).

Versione	1.1	RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	
Data	14/07/2021		
Pagina	5 di 7	Regolamento	

- Il personale Notartel e la società specializzata eventualmente coinvolta nel processo di reclutamento, durante l'espletamento delle rispettive loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (recante "Codice in materia di protezione dei dati personali") nonché del Regolamento UE 2016/676 in materia di protezione dei dati personali (GDPR).

4 PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI

La ricerca, la selezione e l'assunzione di personale dipendente si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse previste nel "Piano triennale dei fabbisogni di personale" deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in occasione dell'approvazione del *budget* aziendale annuale. Il Piano è redatto tenendo conto degli obiettivi specifici fissati ai sensi del quinto comma dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 175 del 2016, del modello organizzativo vigente ed è aggiornato annualmente.

5 RICERCA E SELEZIONE

Il processo è attivato attraverso pubblicazione di uno o più Avvisi nell'apposita sezione "Lavora con noi" del sito Internet della Società.

Notartel si può avvalere del supporto di società esterne specializzate nella ricerca e selezione di personale nei casi in cui occorra selezionare profili di particolare specializzazione e/o specifici o nei casi in cui si intenda affidare alla società uno *screening* preliminare dei potenziali candidati.

L'incarico di supporto nella ricerca del personale affidato alla società esterna si sostanzia in un lavoro di ricerca, tracciato e documentato, volto a fornire a Notartel una rosa di candidature idonee a proseguire internamente la procedura di selezione.


Notartel o la società incaricata, in funzione delle caratteristiche dei profili da ricercare, possono attivare ulteriori e più opportuni canali di ricerca, quali, ad esempio, uffici *placement* delle principali università italiane o annunci su siti Internet specializzati.

In ogni Avviso di selezione sono indicati:

- a) i profili professionali ricercati;
- b) i requisiti generali e specifici da possedere, a pena di inammissibilità, per la presentazione della candidatura (compresi eventuali precedenti esperienze professionali o titoli di studio richiesti);
- c) le modalità di svolgimento, i termini della procedura e i criteri di valutazione;
- d) eventuali titoli preferenziali;
- e) il trattamento contrattuale ed economico.

I candidati in fase di presentazione della candidatura sono informati circa vincoli e regole aziendali che si obbligano a rispettare, pena la non ammissione alla procedura o la successiva esclusione dalla stessa.

La presentazione della candidatura implica l'accettazione di tutte le norme contenute nell'avviso pubblicato nella sezione "Lavora con noi" sul sito Internet della Società e il candidato, con la presentazione della propria candidatura, dichiara il possesso dei requisiti richiesti ai sensi delle vigenti disposizioni normative di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445. Inoltre i candidati dovranno acconsentire che i propri dati personali possano essere trattati per tutti gli adempimenti connessi alla procedura di reclutamento nonché per l'adempimento da parte di Notartel S.p.A. a quanto disposto dal D.Lgs. 33/2013 " e ss.mm.ii. ("Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) avendo preso visione dell'informativa presente sulla sezione "Lavora con noi".

Versione	1.1	RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	
Data	14/07/2021		
Pagina	6 di 7	Regolamento	

La pre-selezione dei *curricula* avviene in base alla valutazione dei requisiti esplicitati negli Avvisi di selezione.

La procedura di selezione è puntualmente descritta negli Avvisi e, dopo la pre-selezione dei *curricula*, può prevedere, per i soggetti ammessi, e in applicazione del principio di proporzionalità, *test* attitudinali, colloqui, individuali e/o di gruppo, motivazionali, colloqui volti ad accertare il possesso dei requisiti tecnici nonché corsi di formazione con *test* selettivo finale. Le citate prove selettive sono adeguatamente pubblicizzate e possono svolgersi anche “a distanza” anche tramite il supporto di tecnologie e soluzioni digitali, purché sia consentita l’identificazione del candidato per l’intera durata delle prove, nonché la registrazione delle medesime.

In questa fase, l’eventuale ricorso al supporto di una società esterna specializzata può riguardare la predisposizione e/o somministrazione di test attitudinali, la valutazione delle *soft skills* caratterizzanti i profili ricercati e l’analisi dei candidati in termini di rispondenza rispetto alla *mission* e ai valori aziendali.

Le Commissioni di valutazione, cui compete l’individuazione del candidato da assumere, sono costituite da un numero dispari di dirigenti o esperti interni a Notartel, nominati sulla base delle tipologie di profili e relative competenze da valutare, nonché del livello di *seniority* necessario e del criterio di rotazione. Non possono essere nominati componenti delle Commissioni di valutazione coloro che ricoprano cariche politiche e che siano rappresentanti sindacali ovvero che siano designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Ove necessario, possono essere nominati nelle Commissioni di valutazione anche soggetti esterni alla Società, purché esperti di provata competenza nelle materie oggetto della procedura di selezione. Nella composizione delle Commissioni di valutazione si tiene conto di quanto previsto dall’articolo 35-bis, comma 1, lett. a), del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Le prove selettive sono verbalizzate, documentate e tracciate. Gli esiti di ogni prova sono riportati in una scheda di sintesi compilata e firmata da ciascun commissario per ogni candidato secondo i criteri di valutazione espressi nello specifico avviso di selezione.

Al termine delle prove selettive, la Commissione di valutazione predisporre una graduatoria dei candidati in base ai punteggi ottenuti in ogni prova.


Il processo di ricerca e selezione di personale con qualifica di dirigente è di norma curato da società specializzate di *Head Hunting* che sottoporranno direttamente al Consiglio d’Amministrazione della Notartel la rosa dei migliori candidati.

6 ASSUNZIONE

Il nominativo del candidato selezionato dalla Commissione di valutazione ovvero, nel caso di personale dirigente, dal Consiglio di Amministrazione è sottoposto all’Amministratore Delegato per la predisposizione e la firma della “Lettera di assunzione”, contenente i requisiti previsti dalla legge.

Ogni candidato, prima dell’assunzione, e quale condizione essenziale alla stessa, deve rendere una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell’articolo 47 del DPR n. 445 del 2000, di insussistenza di cause ostative all’assunzione di cui al combinato disposto dell’articolo 21 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 e dell’articolo 53, comma 16-*ter* del decreto legislativo n. 165 del 2001 (disciplina del c.d. *revolving doors*).

In caso di assunzione di personale con qualifica di dirigente, si richiede – oltre alle dichiarazioni di cui al precedente capoverso – una dichiarazione sostitutiva, resa ai sensi dell’articolo 47 del DPR n. 445 del 2000, di insussistenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità di cui all’articolo 20 del decreto legislativo n. 39 del 2013 e una dichiarazione relativa ad eventuali incarichi o cariche ai sensi dell’articolo 14, comma 1, lettere d) ed e) del decreto legislativo n. 33 del 2013, ferma la ulteriore documentazione occorrente per l’osservanza delle prescrizioni contenute al riguardo nelle deliberazioni di ANAC o della disciplina tempo per tempo vigente in materia.

Versione	1.1	RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	
Data	14/07/2021		
Pagina	7 di 7	Regolamento	

Al termine del processo di selezione e assunzione, nella sezione “Società Trasparente” del sito Internet, sono pubblicati gli elementi di sintesi dei provvedimenti contenenti gli esiti delle procedure di selezione.

7 ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore dal momento della sua pubblicazione sul sito internet www.notartel.it.