



CONSORZIO ZAI



REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n.290 in data 13/12/2021

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE CONSORZIO ZAI

1. PRINCIPI GENERALI

Con il presente regolamento il Consorzio ZAI (d'ora in avanti più brevemente indicato ZAI o Consorzio) intende fornire un agile e completo strumento per il reclutamento del personale, che tenga conto dell'evoluzione della funzione del Consorzio come motore economico e sociale.

- ZAI garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del CCNL applicato in tutte le sue specifiche. In particolare, garantisce pari opportunità nell'accesso dell'impiego senza alcuna discriminazione per ragioni di sesso, etnia, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali.
- La scelta e il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse economiche del Consorzio, con le necessità che conseguono agli indirizzi dati dal Consiglio Direttivo e a quelle evidenziate dalla Direzione, con modalità che garantiscano imparzialità, trasparenza, economicità e celerità di espletamento delle procedure, direttamente proporzionali e adeguate al profilo cercato.

2. OGGETTO E FINALITA' DEL REGOLAMENTO

Le finalità del presente regolamento attengono alla ottimizzazione delle risorse umane che vanno a comporre la struttura del Consorzio, anche (in presenza di altri Enti e/o Società partecipate a qualsiasi titolo) tramite gli Istituti del distacco e del comando o con l'utilizzo di contratti di rete ove vi siano figure professionali in possesso delle caratteristiche peculiari richieste, con criteri di TRASPARENZA e PUBBLICITA' e IMPARZIALITA'.

Tali criteri saranno concretamente declinati e applicati nella motivazione specifica per ogni nuova assunzione di qualsivoglia tipologia e livello.

I requisiti minimi di TRASPARENZA consisteranno nel garantire, la conoscenza delle modalità e criteri di selezione, nonché gli esiti della stessa.

I criteri minimi di PUBBLICITA' consisteranno:

- nel dare informazioni chiare in ordine al profilo ricercato e al contratto che si andrà ad applicare;
- nell'indicazione della eventuale società esterna prescelta con riferimenti inequivoci e di agile approccio per l'utente.

L'IMPARZIALITA' sarà garantita dalla motivazione specifica della scelta in relazione al/ai profili professionali ricercati.

3. PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Qualora il Consiglio Direttivo lo ritenga opportuno, il nuovo personale verrà scelto tramite una preselezione svolta da soggetti specializzati esterni (società di ricerca e selezione, agenzia di lavoro interinale), nel rispetto della procedura e dei principi del presente regolamento.

I soggetti specializzati esterni dovranno presentare una apposita relazione nella quale dimostrano il rispetto

della procedura e dei principi del presente regolamento

Qualora il Consorzio decida, con apposito provvedimento motivato, di non avvalersi di soggetto selezionatore esterno, la procedura prevederà, in questo caso l'avviso pubblicato sul sito internet del Consorzio e su uno o più quotidiani, contenente breve descrizione del profilo della risorsa cercata con il termine entro cui devono essere inviate le domande.

Nel caso di soggetto esterno incaricato, lo stesso provvederà a darne pubblicità, almeno sul proprio sito internet e sul sito internet del Consorzio e su almeno un quotidiano locale e a raccogliere le domande.

Ogni domanda, a pena di esclusione, dovrà contenere i requisiti generali previsti dalle norme vigenti, tra cui è indispensabile una ottima conoscenza della lingua italiana, l'assenza di condanne penali derivanti da sentenza passata in giudicato, il possesso dei titoli di studio e/o abilitazioni richiesti nel profilo che il Consorzio darà al soggetto terzo ricercatore.

Tale profilo conterrà la descrizione delle mansioni a cui sarà adibita la risorsa prescelta, cercando di individuare le caratteristiche idonee allo scopo in modo circostanziato.

Altresì verranno indicati i titoli di studio e le esperienze precedenti professionali ritenute imprescindibili dal Consorzio, nonché le conoscenze di eventuali lingue straniere e il loro livello di conoscenza.

L'Ente o il soggetto selezionatore avrà l'obbligo di indicare il processo di ricerca e selezione (modalità di pubblicazione); dovrà altresì svolgere colloqui conoscitivi con i candidati, avvalendosi anche di eventuali test attitudinali se reputati idonei e necessari al profilo richiesto in accordo col Consorzio.

Dovrà presentare almeno cinque candidati alla fase finale (ove vi siano domande in numero equivalente o superiore), che verranno valutati attraverso un colloquio finale con una commissione, nella composizione decisa dal Consiglio Direttivo e come stabilita nell'avviso e costituita da un numero dispari (non inferiore a tre) di esperti nelle materie attinenti all'oggetto della selezione, scelti tra professionalità interne Consorzio ZAI e/o tra i consulenti esterni.

La Commissione è presieduta dal direttore del Consorzio ZAI e non possono farne parte, i componenti del consiglio direttivo; i parenti e gli affini fino al IV grado di uno dei candidati; il coniuge o persona convivente con uno dei candidati.

Obiettivo dei colloqui, sia della preselezione che di quello finale, è identificare il candidato maggiormente corrispondente al profilo richiesto e più idoneo all'inserimento nel ruolo da ricoprire.

Pertanto i colloqui verteranno su domande specifiche volte a verificare le conoscenze tecniche richieste, nonché alcune caratteristiche personali di natura attitudinale e/o motivazionale.

Se richiesto dal ruolo, la Commissione incaricata dal Consorzio potrà effettuare prove tecniche, questionari e/o test che dovranno preventivamente essere indicati nella richiesta al selezionatore esterno.

Al termine della selezione sarà comunicato l'esito della stessa al candidato prescelto, con contemporanea comunicazione al soggetto preselezionatore.

Nel caso di assunzione a tempo determinato la procedura seguita sarà la stessa ove il tempo necessario a svolgerla sia compatibile con la necessità di urgenza motivata dal Consorzio.

Viceversa, saranno utilizzabili selezioni precedenti svolte per conto del Consorzio, se compatibili, entro l'anno precedente:

INCARICHI TEMPORANEI FIDUCIARI

Laddove si presentino situazioni del Consorzio che prevedano particolari caratteristiche in capo ad una

risorsa che dovrà ricoprire incarichi connotati da fiduciarità nei confronti del Presidente e/o del Consiglio Direttivo per la cui individuazione sia necessario un alto tasso di discrezionalità nella scelta, sarà motivato separatamente e specificamente, con opportuna delibera del Consiglio Direttivo, sia il profilo fiduciario dell'incarico sia la modalità di selezione.

Visto il carattere fiduciario di tale incarico, la risorsa sarà assunta con contratto a tempo determinato, nella forma contrattuale più consona alle mansioni e comunque per un periodo non superiore alla durata del Consiglio Direttivo in carica.

Infine, in caso di figure professionali di difficile reperimento in ambito italiano, il Consorzio potrà fare ricorso a banche dati esterne, anche straniere, sia direttamente che tramite soggetto esterno specializzato in tali ricerche.

Per ogni passaggio del procedimento come sopra delineato dovrà essere fatta adeguata motivazione per iscritto e tenuta al protocollo del Consorzio.

4. MODALITA' DI GESTIONE DELLE PROGRESSIONI DEL PERSONALE

Il Consiglio Direttivo si riserva, sulla base delle valutazioni sull'attività lavorativa del personale dipendente effettuate dalla Direzione, di avviare procedimenti per riconoscimento di livelli di inquadramento superiore a beneficio del personale dipendente.

Tali riconoscimenti devono trovare comunque riscontro nell'organigramma, che può essere aggiornato in qualsiasi momento, in funzione delle esigenze dell'ente e/o dello sviluppo dell'organizzazione.

5. PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO – ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore nel giorno dell'approvazione con deliberazione del Consiglio Direttivo del Consorzio ZAI ed è reso pubblico mediante la pubblicazione sul sito web.