



REGOLAMENTO
PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

Regolamento approvato dall'Amministratore Unico in data 7 gennaio 2014

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Il presente Regolamento disciplina le procedure di selezione del personale dipendente adottate da Veneto Innovazione SpA, nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di imparzialità, trasparenza, parità di condizioni e pubblicità.

2. PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente secondo i criteri riportati in premessa, Veneto Innovazione garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, del Contratto Collettivo Nazionale applicato ai propri dipendenti assicurando il rispetto del principio di pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali ai sensi dall'art.35 comma 3 del Dlg.s.165/2001

La Società opera altresì nel rispetto dei principi dettati dal D. Lgs 196/2003 e s. i. m. in materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza.

3. INTRODUZIONE

Le assunzioni del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, della società sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva, dello Statuto e del presente Regolamento.

Il reclutamento del personale dipendente avviene attraverso procedure comparative selettive, atte ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.

4. PUBBLICITA' DELL'AVVISO

La Società rende pubbliche le ricerche di personale attraverso annunci pubblicati sul sito istituzionale per almeno quindici giorni. Nel caso in cui siano ricercati profili professionali specialistici o per ruoli aziendali di particolare rilievo, o quando la ricerca di particolari profili professionali debba essere effettuata in forma riservata o anche quando la ricerca effettuata attraverso il sito istituzionale non abbia dato risultati soddisfacenti, la società potrà utilizzare anche altri canali di ricerca come annunci sui portali di web recruiting, annunci pubblicati su quotidiani nazionali o locali, società di selezione del personale o contatti con Università, centri di ricerca o altre organizzazioni di riferimento per i profili professionali ricercati.

Gli annunci pubblicati indicano la posizione da ricoprire e i requisiti richiesti, i termini e le modalità di presentazione delle candidature.

5. MODALITA' DI SELEZIONE

La società effettua la procedura comparativa di selezione avvalendosi, di apposita commissione composta da tre membri individuati tra professionalità interne e/o esterne al personale della società.

La società attraverso la commissione, procede valutando i curricula pervenuti nei termini evidenziati dall'avviso di selezione, stabilendone una graduatoria di idoneità sulla base della rispondenza delle attitudini e delle competenze possedute rispetto ai requisiti del ruolo professionale ricercato. I curricula pervenuti potranno essere integrati con autocandidature pervenute in precedenza e i cui curricula sono stati inseriti, previa verifica di adeguata autorizzazione, nei database della società. Alla valutazione per titoli curriculari farà seguito almeno un colloquio orale, da svolgersi con quei candidati i cui titoli professionali siano stati valutati almeno sufficientemente adeguati al profilo richiesto dall'avviso

di selezione. I curricula che meglio risponderanno ai requisiti richiesti dopo il primo colloquio individuale potranno essere ammessi ad un secondo colloquio ed eventualmente ad un test tecnico attitudinale. Al termine dei colloqui individuali e dei test, si procederà alla registrazione dell'esito degli stessi e alla determinazione del candidato o dei candidati che meglio rispondono a quanto richiesto.

Nel caso in cui la selezione di una rosa di candidature sia affidata ad una società di selezione del personale, la società sottoporrà i candidati da questa selezionati a colloqui individuali ed eventuali prove tecniche, con le stesse modalità stabilite per le candidature reperite direttamente, attitudinali.

6. ASSUNZIONE CANDIDATO

La società rende noto il risultato della selezione pubblica mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore, nonché mediante pubblicazione dell'esito della procedura sul sito web, mantenuta per 90 giorni successivi al termine della procedura di selezione.

L'assunzione in servizio avviene nel rispetto della normativa in vigore a livello nazionale e aziendale.

7. PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento è reso noto mediante la sua pubblicazione sul sito Internet della società : www.venetoinnovazione.it.