

visit brescia

Regolamento per il reclutamento e la selezione del personale

SOMMARIO

SEZIONE I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 PREMESSA

Art. 2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

SEZIONE II - RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE

Art. 3 ATTIVAZIONE DELLA SELEZIONE

Art. 4 CANDIDATURE

Art. 5 MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE E UTILIZZO DI PROVE PRESELETTIVE

Art. 6 MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE PROVE DI SELEZIONE

Art. 7 FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Art. 8 ASSUNZIONE

Art. 9 ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO

SEZIONE I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 PREMESSA

Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale da parte di VISIT BRESCIA Scrl, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Il Regolamento si applica per il reclutamento del personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, nel rispetto delle normative vigenti in materia.

Attraverso il presente Regolamento VISIT BRESCIA Scrl assicura che le procedure di reclutamento del personale siano conformi ai principi previsti dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 con riferimento a:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- decentramento delle procedure di reclutamento;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

ART. 2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D.lgs. 175/2016 e ss.mm.ii. "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica"
- D.lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
- Determinazioni e direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione
- Indirizzi impartiti dai Soci in conformità a quanto previsto dall'art. 19 comma 5 del D.lgs. 175/2016
- Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Regolamento UE 679/2016 "Regolamento generale sulla protezione dei dati"

- D.lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”
- Codice civile Capo I, Titolo II del libro V
- CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, stipulato da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Normativa vigente a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici appartenenti alle categorie protette
- D.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”
- D.lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze pubbliche”
- D. lgs. 151/2015, “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”
- Legge 5 novembre 2021, n. 162: “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”
- Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, del 21 giugno 2019.
- Direttiva (UE) 2024/1499, del 7 maggio 2024, concernente norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall’origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall’età o dall’orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE
- Direttiva (UE) 2024/1500, del 14 maggio 2024, attinente alle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

SEZIONE II - RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE

ART. 3 ATTIVAZIONE DELLA SELEZIONE

La fase di reclutamento è attivata da VISIT BRESCIA Scrl solo dopo aver verificato che la posizione in oggetto sia stata preventivamente autorizzata dai Soci in coerenza con il piano occupazionale e il budget per l'anno di riferimento. È ammessa la modifica in corso d'anno del piano occupazionale e del budget nel rispetto delle indicazioni delineate in materia dai Soci.

Il ricorso al mercato del lavoro esterno è attivato qualora per la copertura dei ruoli richiesti non sia adeguatamente utilizzabile il personale interno, per il quale la Società si impegna a favorire opportunità di crescita professionale.

La procedura di selezione prende avvio con provvedimento di selezione adottato dal Consiglio di Amministrazione nel quale vengono indicate le motivazioni che giustificano l'avvio della selezione e al quale è allegato l'**Avviso di selezione**.

L'Avviso di selezione è pubblicato sul sito istituzionale www.visitbrescia.it sezione "Trasparenza", sottosezione "Bandi di concorso" nonché attraverso le altre forme di diffusione ritenute più idonee in relazione alle figure professionali ricercate.

L'avviso dovrà prevedere i seguenti contenuti minimi:

- regolamenti e normativa applicabile;
- profilo professionale ricercato con descrizione dei compiti e responsabilità;
- Contratto Collettivo Nazionale applicabile;
- livello di inquadramento in relazione al Contratto Collettivo Nazionale applicabile;
- sede di lavoro;
- titolo di studio ed eventuali requisiti di esperienza, professionalità e competenza richiesti;
- requisiti di carattere generale e di carattere speciale che devono essere posseduti dai candidati;
- tipologia e criteri di valutazione delle prove selettive e materie oggetto delle medesime;
- termine e modalità per partecipare alla selezione;
- modalità di convocazione dei candidati;
- nominativo del Responsabile del Procedimento;
- fac-simile di domanda di partecipazione valevole quale dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 445/2000

- ogni altra indicazione e notizia ritenuta utile.

È facoltà della Società di prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle candidature. È facoltà, altresì, della società procedere con provvedimento motivato alla revoca in qualsiasi momento del procedimento di selezione e non procedere ad alcuna assunzione una volta terminato il procedimento qualora, a suo insindacabile giudizio, ne rilevasse la necessità o l'opportunità, ferma restando in tal caso l'eventuale validità della graduatoria medesima per il periodo indicato nella stessa.

ART. 4 CANDIDATURE

Le candidature devono pervenire a VISIT BRESCIA Scrl all'indirizzo e con le modalità indicate nell'Avviso di selezione, entro i termini fissati nell'avviso stesso.

Per l'ammissione alle selezioni, la Società richiede requisiti di ordine generale e di ordine speciale da dichiararsi da parte dei candidati ai sensi del DPR 445/2000 all'atto della presentazione della domanda di ammissione.

Potranno accedere validamente alla selezione i soggetti che possiedono tutti i requisiti indicati nell'Avviso di selezione e, in ogni caso, i soggetti che possiedono i requisiti di ordine generale:

- età non inferiore a 18 anni e, salvo diversa motivata indicazione contenuta nell'avviso di selezione, idoneità fisica a ricoprire il posto;
- essere in possesso della cittadinanza italiana o di situazioni ad essa equiparata ai sensi della disciplina in materia (in particolare, si considerano equiparati ai cittadini italiani: i cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea e loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro purché siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente; i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria, i cittadini di Paesi terzi in possesso di un titolo di soggiorno che consenta di lavorare in Italia);
- essere in possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti dall'avviso di selezione per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- godimento dei diritti civili e politici, anche nello stato di provenienza o di appartenenza;
- essere in regola con le leggi concernenti gli obblighi militari (solo per i candidati soggetti a tale obbligo);
- non essere stati dichiarati decaduti dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 127 del D.P.R. n. 3/1957;
- assenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;

- insussistenza delle cause ostative di cui all'art 35.bis del D.Lgs. 165/2001;
- insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001;
- ogni ulteriore requisito previsto dalla normativa vigente in materia.

Il/La candidato/a vincitore/vincitrice della selezione sarà sottoposto/a, agli accertamenti sanitari di legge, volti ad accertare l'idoneità fisica alla mansione.

ART. 5 MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE E UTILIZZO DI PROVE PRESELETTIVE

La scelta del candidato idoneo avviene sulla base di quanto precedentemente disposto e definito in base a:

- possesso dei requisiti di carattere generale e speciale contenuti nell'avviso;
- esito delle prove selettive.

Le candidature sono valutate da una Commissione esaminatrice appositamente nominata dal Consiglio di Amministrazione dopo il termine per la presentazione delle candidature, composta da esperti nelle materie relative alle professionalità da reperire.

Gli esperti potranno essere interni o esterni alla Società, con l'esclusione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei soggetti che rivestono cariche politiche, dei rappresentanti sindacali o dei soggetti designati dalle organizzazioni sindacali o professionali, così come previsto dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001.

La Commissione è composta, di norma, da un minimo di n. 3 membri a un massimo di n. 5 membri esperti da individuare tra professionalità interne e/o esterne al personale della Società, con comprovate competenze tecnico-specialistiche, in considerazione delle caratteristiche specifiche della mansione da affidare.

Le attività della Commissione esaminatrice dovranno essere verbalizzate e sottoscritte dai componenti della Commissione.

La Commissione esaminatrice a seguito della ricezione delle candidature provvede alla formazione di una lista di candidature idonee a partecipare alla selezione in base alla corrispondenza con i requisiti richiesti nell'avviso di selezione. L'elenco dei candidati ammessi alle prove di selezione è pubblicato sul sito istituzionale, sezione "Trasparenza", sottosezione "Bandi di concorso".

In caso di urgenza o di selezioni di particolari profili professionali, la Società può esternalizzare a società specializzata alcune fasi della procedura di selezione secondo le indicazioni della società.

ART. 6 MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE PROVE DI SELEZIONE

Le prove di selezione hanno l'obiettivo di valutare le conoscenze dei candidati, le esperienze professionali pregresse e le attitudini personali necessarie per lo svolgimento efficace del ruolo.

Tali prove possono essere di diversa tipologia e si distinguono in:

- prove scritte;
- prove pratiche;
- colloqui orali e prove di verifica attitudinale rispetto alle competenze richieste dal ruolo.

La scelta della tipologia di prova da utilizzare è legata alla tipologia di profilo oggetto della selezione. Le prove di esame possono avere un peso diverso ai fini della formazione della graduatoria finale e possono avere anche funzione preselettiva, con la partecipazione alla prova successiva subordinata al superamento della prova precedente.

ART. 7 FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria finale di merito in base all'ordine di punteggio della votazione complessiva riportata da ciascun candidato e trasmette tutti gli atti della selezione al CdA per la successiva approvazione finale.

La graduatoria sarà utilizzata seguendo l'ordine di posizione per le assunzioni programmate e indicate nell'avviso. L'avviso potrà individuare un punteggio minimo che dovrà essere conseguito dai candidati per essere considerati adeguati rispetto al profilo professionale in selezione. In tal caso i candidati non adeguati non potranno essere inseriti in graduatoria per la chiamata. In caso di mancata copertura dei posti messi a bando, la Società potrà procedere ad una nuova selezione con diversa modalità.

La graduatoria definitivamente approvata dal CdA viene pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale della società.

La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di approvazione, salvo eventuale proroga, comunque motivata, da parte del CdA per un periodo massimo di ulteriori 24 mesi.

La società, con provvedimento motivato, potrà decidere di non procedere ad alcuna assunzione.

La graduatoria degli idonei non costituisce, in ogni caso, impegno all'assunzione da parte della Società.

Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati nonché dell'idoneità fisica attraverso visita medica pre-assuntiva, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale ed entro i limiti vigenti al momento della costituzione del rapporto di lavoro.

ART. 8 ASSUNZIONE

L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato secondo le forme contrattuali di impiego, anche atipiche, previste dall'ordinamento e nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale.

Il contratto di assunzione è firmato dal Presidente del CdA o da soggetto in possesso di tali poteri come risultante dal sistema delle deleghe/procure vigente.

L'assunzione in servizio sarà attuata in presenza di tutte le condizioni di idoneità fisica a ricoprire il ruolo proposto.

Il candidato selezionato dovrà prendere atto e accettare mediante sottoscrizione della specifica clausola inserita nel contratto di lavoro il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Codice Etico e di comportamento, nonché tutti i regolamenti e procedure approvati dalla società oltre a dichiarare l'insussistenza di conflitti di interessi.

ART. 9 ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della società; il medesimo è pubblicato sul sito internet della Società.

Eventuali modifiche e integrazioni saranno autorizzate dal Consiglio di Amministrazione e pubblicate sul sito internet aziendale.

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

IL PRESIDENTE

Eugenio Massetti