

## REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

*Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2022, verb. n. 425, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19 d. lgs.175/2015 nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità di cui all'art. 35 co 3 del d.lgs. 165/2001, Firenze Parcheggio s.p.a. modifica il regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con l'azienda.*

### **Articolo 1 - SCOPO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato.

Nel caso di assunzioni a tempo determinato, sarà possibile la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, qualora prevista nella selezione iniziale e comunque a seguito di valutazione positiva formalizzata dal responsabile, nel rispetto delle previsioni di legge in materia.

Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in azienda con progetti di tirocinio formativo.

### **Articolo 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale e che saranno indicate mediante avviso pubblicato sul sito [www.fipark.it](http://www.fipark.it) nella sezione dedicata "Bandi e gare", costantemente aggiornata.

La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

### **Articolo 3 - RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE**

Le procedure di reclutamento garantiranno senza discriminazione alcuna per nazionalità, genere, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche o filosofiche o condizione sociale e personale nel rispetto della normativa e del Codice delle Pari Opportunità, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza della commissione esaminatrice, il rispetto delle pari opportunità ai sensi della legge n. 125/1991 tra generi e della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento EU 679/2016.

### **Articolo 4 - ASSUNZIONE DELLE CATEGORIE PROTETTE**

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene in base alle disposizioni di legge, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

### **Articolo 5 - PROCEDURA DI SELEZIONE DEL PERSONALE**

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione a pubblici uffici o di altre misure cautelari;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento del bando.
- g) rispetto della normativa vigente e del CCNL applicato;

Il personale addetto e coinvolto nel processo selettivo è tenuto a dichiarare la presenza tra i candidati di propri parenti/affini e ad astenersi dall'attività. Allo stesso tempo, all'avvio della fase di selezione, i candidati devono comunicare le potenziali situazioni di conflitto di interesse con la Società in cui possono essere coinvolti. I potenziali conflitti di interesse devono, pertanto, essere tenuti in debita considerazione, fino a rappresentare un vincolo ostativo per il compimento dell'iter selettivo. L'eventuale scelta del candidato in posizione di conflitto di interesse può essere effettuata solo se opportunamente motivata dal Responsabile di Unità Organizzativa e autorizzata dall'Amministratore Delegato formulando, in forma scritta, l'enunciazione dei presupposti e dei motivi su cui si fonda la scelta, anche in termini comparativi.

#### **Articolo 6 - ATTIVAZIONE DELLA SELEZIONE**

La fase di reclutamento viene attivata dopo aver verificato che la nuova risorsa sia stata preventivamente autorizzata in fase di definizione del budget del personale per l'anno di riferimento oppure a fronte di specifica autorizzazione extra budget.

L'offerta di impiego potrà contenere:

- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;

f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;

g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

La scelta della tipologia di prova da utilizzare è legata alla tipologia di profilo oggetto della selezione ed al numero di candidature ricevute in fase di reclutamento.

#### **Articolo 7 - CRITERI GENERALI DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE**

La valutazione e selezione dei candidati potrà essere affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti: Gli aggiornamenti sulla procedura di reclutamento saranno pubblicati nella sezione "Bandi e gare" del portale aziendale [www.fipark.it](http://www.fipark.it).

La società riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni o personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

#### **Articolo 8 - MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE**

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

Quesiti, modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza in modo che tutti i candidati siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

#### **Articolo 9 - INDIVIDUAZIONE DEL VINCITORE/DELLA VINCITRICE DELLA SELEZIONE**

L'esito della selezione sarà tempestivamente reso noto mediante pubblicazione nella sezione "Bandi e gare" del sito internet [www.fipark.it](http://www.fipark.it)

Il risultato finale viene approvato con determinazione dell'amministratore delegato e costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione. Viene quindi data pubblicazione sul sito della conclusione della procedura di reclutamento e selezione, con avviso a tutti i candidati.

#### **Articolo 10 - ASSUNZIONE**

L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.

Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.

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

#### **Articolo 11 - ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale internet [www.fipark.it](http://www.fipark.it). Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento saranno autorizzate dall'organo amministrativo e verranno rese note dalla Società mediante pubblicazione sul proprio sito internet.