

CRITERI E MODALITA' PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - LINEE GUIDA

Art. 1

Ambito di applicazione

Le presenti linee guida sono improntate a principi di trasparenza e pubblicità nella ricerca e selezione di personale, bandendo espressamente qualsivoglia forma di discriminazione e di atteggiamento contrario all'imparzialità e privilegiando una politica di meriti personali e di pari opportunità.

Le linee guida individuano i criteri e le modalità per il reclutamento del personale dipendente di Autostrada del Brennero S.p.A., anche in attuazione di quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008 n. 133 e in riferimento al D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 smi.

Art. 2

Principi generali

Le procedure di reclutamento sono adottate per la copertura di posizioni vacanti all'interno della Società, siano esse di nuova istituzione o per sostituzione di personale previsto in pianta organica.

Se non diversamente prescritto dalle presenti linee guida, le stesse procedure vengono adottate sia per le assunzioni a tempo indeterminato, che per quelle a tempo determinato.

Art. 3

Bilinguismo

Per quanto riguarda il personale di esazione ed il restante personale di esercizio che opera a contatto con l'utenza in provincia di Bolzano, è requisito indispensabile per l'assunzione una adeguata conoscenza della lingua italiana e tedesca da dimostrare mediante il possesso dell'attestato di bilinguismo di categoria idonea rispetto alle funzioni da svolgere, oppure attestazioni equivalenti e/o dimostrazione di buona conoscenza in fase di colloquio. Stante la realtà autostradale, avrà rilevanza la conoscenza professionale completa di una seconda lingua, oltre quella madre, tra inglese, tedesco e italiano.

Art. 4

Personale di esazione a tempo determinato e stagionale

Per quanto attiene il personale a tempo determinato/stagionale per lo svolgimento delle attività di esazione, la Società - consapevole dell'importanza del proprio ruolo all'interno della comunità in cui opera e delle conseguenti responsabilità etiche e sociali nei confronti di tutti i suoi interlocutori – presta attenzione a persone in particolari situazioni di disagio (es. inoccupati, disoccupati, fruitori di ammortizzatori sociali) e studenti, assicurando una

AUTOSTRADA DEL BRENNERO

SOCIETÀ PER AZIONI CON SEDE IN TRENTO

appropriata rotazione delle assunzioni e garantendo comunque il rispetto del diritto di precedenza previsto dal C.C.N.L. di settore, nei limiti della vigente normativa in materia.

La selezione di tale personale avverrà attraverso lo screening dei curricula presenti nel database aziendale da parte di una Commissione esaminatrice nominata dall'Amministratore Delegato e composta da almeno due membri, con un massimo di tre, di cui almeno un funzionario del Settore Risorse Umane.

Coloro che vengono assunti per una prima volta potranno essere assunti per i successivi periodi senza necessità di nuova selezione, qualora il servizio svolto nel periodo precedente sia stato giudicato favorevolmente; ciò anche in un'ottica di continuità dei costi di formazione di detto personale.

La selezione potrà avvenire anche attraverso contratti stipulati con società iscritte ad apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 276/03 s.m.i..

Art. 5

Clausole di preferenza

La Società applica le clausole di preferenza e le riserve di posti previste dal vigente C.C.N.L. all'articolo 1. In particolare:

- nelle assunzioni di personale la Società tiene preliminarmente conto, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti, delle domande di assunzione presentate da componenti il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti deceduti. Nelle assunzioni di personale la Società tiene altresì conto, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti, delle domande di assunzione presentate da componenti il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti che siano cessati dal servizio per raggiunti limiti di età o per invalidità o per malattia;
- la Società tiene conto prioritariamente, per le assunzioni presso la stessa Azienda di personale a tempo determinato, delle richieste del personale impiegato nella stessa mansione che abbia superato, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, il periodo di prova in precedenti contratti a termine.

La Società tiene prioritariamente conto per l'assunzione presso la stessa Azienda di personale a tempo indeterminato, delle richieste del personale già impiegato, nella stessa mansione, con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il personale interessato deve presentare ogni anno, entro tre mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, apposita domanda scritta alla competente unità produttiva (da applicare al personale di esazione che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato/stagionale in base a quanto previsto dal vigente C.C.N.L.).

Art. 6

Chiamata diretta

La Società potrà ricorrere alla chiamata diretta di personale che – in possesso dei pieni requisiti per la posizione da ricoprire – già presta la propria attività presso Società controllate, collegate o partecipate.

Art. 7

Stage e tirocini

Nell'ottica di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, la Società stipula apposita Convenzione con gli Enti preposti per l'attivazione di stage/tirocini.

In caso di successiva selezione esterna a fini assuntivi, a parità di requisiti e di valutazione, verrà data precedenza a coloro che abbiano trascorso e concluso un periodo di stage/tirocinio di almeno sei mesi presso la Società e che abbiano ottenuto una valutazione positiva dal proprio tutor e dal Direttore/Dirigente/Responsabile del Settore/Direzione.

Art. 8

Categorie protette

La procedura adottata per la generalità delle assunzioni del personale diversamente abile, nel rispetto della vigente normativa prevede una verifica della compatibilità della tipologia di disabilità in rapporto al ruolo ed alle mansioni da ricoprire. Per tali assunzioni si procederà ad uno screening dei curricula presenti nel database aziendale e successivamente, se necessario, chiedendo agli Enti pubblici depositari delle c.d. "liste di collocamento mirato". Si procederà quindi all'assunzione a chiamata diretta.

Art. 9

Selezioni interne

Allo scopo di utilizzare nel modo migliore le capacità professionali dei lavoratori in servizio e di agevolarne lo sviluppo di carriera, la Società, per coprire nuovi posti di lavoro o altri resisi vacanti che prevedano un inquadramento fino al livello B del vigente C.C.N.L. – in conformità a quanto stabilito dalle lettere FISE aggiuntive al C.C.N.L. - dà la precedenza, a parità di requisiti richiesti, ai lavoratori in servizio.

- a) Viene nominata dall'Amministratore Delegato una Commissione esaminatrice composta da almeno un Dirigente ed un funzionario. Nel caso di selezione di funzioni a diretto contatto con gli Organi societari - ad esempio, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato – potranno essere sentiti dalla Commissione anche gli stessi.
- b) Il Settore Risorse Umane predisponde un apposito comunicato di selezione nel quale saranno indicate le caratteristiche relative alla posizione da ricoprire, i requisiti necessari per la partecipazione alla selezione e le modalità di esperimento della stessa (prova scritta e/o colloquio). Tale comunicato è affisso all'interno delle bacheche informative presenti in tutte le strutture della Società e pubblicato sul sito Intranet per un periodo di 15 giorni consecutivi.

Al termine del suddetto periodo, in base alle candidature pervenute viene formalizzato un apposito documento con l'individuazione dei dipendenti ammessi alla selezione e data risposta scritta al personale escluso.

Il personale ammesso è convocato alla selezione secondo le modalità previste dal comunicato. Al termine della selezione potrà essere stilata una graduatoria di merito.

Il Responsabile del Settore Risorse Umane ed il Direttore/Dirigente/Responsabile del Settore interessato formalizzano quindi la proposta di attribuzione dell'incarico. E' infine data risposta scritta dell'esito della selezione a tutti i partecipanti.

Esattori – personale dei Centri di Sicurezza Autostradale. Per quanto riguarda i criteri da applicare per il trasferimento del personale di esazione si farà riferimento all'Accordo d.d. 18 febbraio 2002; per quanto riguarda le modalità di copertura delle posizioni di personale dei Centri di Sicurezza Autostradale si farà riferimento all'Accordo d.d. 20 marzo 2012. Detti Accordi costituiscono parte integrante delle seguenti Linee Guida.

Art. 10

Selezioni esterne

Nell'evenienza in cui la procedura di selezione interna sia stata esperita senza esito positivo ovvero non sia attuabile per il livello di competenza/conoscenza richiesto dalla posizione da coprire, sarà esperita una selezione esterna.

a) Il Settore Risorse Umane provvede alla pubblicazione on line sul sito della Società, nella sezione "Lavora con noi", per un periodo di 15 giorni, della job description della posizione per cui si procede alla selezione e dei requisiti richiesti per la copertura della stessa.

Decorso il periodo di pubblicazione, il Responsabile del Settore Risorse Umane predispone un elenco dei candidati potenzialmente idonei attingendo:

- dalle candidature ricevute sul sito web nei quindici giorni di pubblicazione
- dalle candidature spontanee degli ultimi dodici mesi archiviate nello specifico database di cui è dotato il Settore, che risultano in linea con la posizione ricercata.

b) Viene nominata dall'Amministratore Delegato una Commissione esaminatrice composta da almeno un Dirigente ed un funzionario, con un numero massimo di tre membri. Nel caso di selezione di funzioni a diretto contatto con gli Organi societari - ad esempio, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato – potranno essere sentiti dalla Commissione anche gli stessi.

c) La Commissione esaminatrice valuta l'elenco delle candidature così individuate e convoca i candidati potenzialmente idonei alla mansione alle prove di selezione (prova scritta e/o colloquio).

Gli obiettivi delle prove di selezione sono l'approfondimento delle caratteristiche, delle esperienze e della motivazione del candidato per comprenderne l'allineamento ai valori della Società e la verifica della corrispondenza con il profilo ricercato, delle competenze di natura professionale maturate durante gli studi e/o le esperienze lavorative.

Il Responsabile del Settore Risorse Umane ed il Direttore/Dirigente/Responsabile del Settore interessato formalizzano quindi la proposta di attribuzione dell'incarico. Viene infine data risposta scritta dell'esito della selezione a tutti i partecipanti.

AUTOSTRADA DEL BRENNERO

SOCIETÀ PER AZIONI CON SEDE IN TRENTO

In relazione alla specifica attività di assunzione di figure apicali, così come nel caso in cui le procedure di selezione - interne ed esterne - di cui sopra non siano state efficaci nel raggiungimento dell'obiettivo prefissato, la Società può affidare la ricerca ad un'apposita società di selezione che si atterrà a quanto definito nelle presenti linee guida, potendo comunque utilizzare il proprio data base.

La società incaricata della selezione rende pubblica la ricerca di personale mediante avviso sul proprio sito Internet o a mezzo stampa su quotidiani.

La Commissione esaminatrice, nominata secondo le modalità di cui alla lettera b) del presente articolo, valuta le candidature presentate dalla società incaricata della selezione; il Responsabile del Settore Risorse Umane ed il Direttore/Dirigente/Responsabile del Settore interessato formalizzano quindi la proposta di attribuzione dell'incarico. E' infine data risposta scritta dell'esito della selezione a tutti i partecipanti.

Art. 11

Dirigenti

La nomina, l'assegnazione e la revoca dei Direttori e dei Dirigenti – ivi compresa la determinazione del relativo trattamento giuridico ed economico – è di competenza del Consiglio di Amministrazione, che – su proposta dell'Amministratore Delegato - stabilirà di volta in volta le modalità ed i criteri da adottare per la selezione delle specifiche professionalità da inserire all'interno della Società.

Trento, 18 maggio 2018