



LigurCapital

GRUPPO **Filse**

Procedura Organizzativa n. 7

Acquisizione risorse umane

Approvato dal
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL 27 MAGGIO 2021

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. RIFERIMENTI	3
3. ITER PROCEDURALE	3
3.1. DEFINIZIONE DEL FABBISOGNO	3
3.2. SELEZIONE DELLA RISORSA	3
3.2.1. <i>Selezione di risorse interne</i>	3
3.2.2. <i>Selezione di risorse esterne</i>	4
3.3. ASSUNZIONE	5
3.4. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	6
4. ALLEGATI	6
ALLEGATO 1: FORMAT AVVISO DI SELEZIONE.....	6

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura descrive il processo di selezione ed inserimento di dipendenti in LIGURCAPITAL S.p.A. La finalità è quella di assicurare la trasparenza, pubblicità, imparzialità ed efficacia del processo, in coerenza con la normativa di riferimento in essere.

Il presente documento si applica a tutte le forme di assunzione previste dalla normativa vigente (es. tempo determinato, tempo indeterminato, ecc.).

Sono esclusi dal campo di applicazione della presente procedura i tirocini, per i quali sono stipulate apposite convenzioni con gli Enti/soggetti di riferimento interessati e che sono quindi gestiti in base alle convenzioni stesse.

2. RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.”
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 e suoi allegati adottato da LIGURCAPITAL
- Normativa statale e regionale relativa al personale, vigente ed applicabile
- Procedura 01 “Acquisizione di lavori, forniture e servizi”

3. ITER PROCEDURALE

3.1. DEFINIZIONE DEL FABBISOGNO

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della definizione delle condizioni generali di impiego del personale dipendente, dell'organigramma e delle relative determinazioni quantitative dell'organico a tempo indeterminato per LIGURCAPITAL, che vengono predisposti e sottoposti al Consiglio di Amministrazione stesso da parte del Dirigente (della struttura o in distacco), che sottopone altresì al Consiglio di amministrazione le determinazioni relative all'eventuale personale a tempo determinato, in relazione alle esigenze dell'operatività aziendale.

3.2. SELEZIONE DELLA RISORSA

Il Dirigente, in collaborazione con il Responsabile del settore che necessita di una nuova risorsa, provvede ad individuare il profilo della risorsa richiesta, valutando la coerenza della proposta rispetto agli equilibri e ai vincoli economico-finanziaria e procede alla definizione della forma contrattuale più opportuna, nonché, in riferimento al profilo necessario, delle modalità di selezione da adottare, sulla cui base si attiva la fase di scelta dei candidati.

3.2.1. Selezione di risorse interne

Al fine di conseguire le possibili riduzioni di costi e la più efficace razionalizzazione di risorse e competenze nell'ambito del Gruppo F.I.L.S.E. di appartenenza, il Dirigente, in raccordo con il Responsabile del Settore richiedente, verifica la presenza di risorse con le caratteristiche tecnico-qualitative e attitudinali richieste:

- tra i dipendenti di LIGURCAPITAL con contratti a tempo determinato (ove presenti) ed in scadenza nei tempi coincidenti con la nuova esigenza, o tra gli ex dipendenti della Società, già selezionati seguendo precedenti procedure di selezione, aventi i requisiti necessari.

A tale scopo, il Dirigente richiede ai Responsabili dei Settori competenti, l'invio di apposita relazione contenente la valutazione, in particolare rispetto ai requisiti necessari rispetto al profilo richiesto, delle risorse che operano/hanno operato presso il proprio Settore (contratto tempo determinato in scadenza o ex dipendenti).

Il Responsabile del Settore richiedente ed il Dirigente valutano le relazioni ricevute e laddove vengano individuate risorse aventi idonei requisiti circa le caratteristiche richieste, provvedono, laddove necessario, a convocare la risorsa per lo svolgimento di colloquio tecnico-attitudinale ovvero di apposite prove tecniche;

- tra i dipendenti delle Società del Gruppo di appartenenza (Gruppo FILSE). A tal fine, il Dirigente richiede ai Responsabili competenti delle Società del gruppo, entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta, dei curricula di eventuali risorse disponibili ed interessate, aventi i requisiti necessari e il target qualitativo e attitudinale richiesto.

In caso di più candidature con i sopra richiamati requisiti e caratteristiche, le stesse sono gestite secondo quanto descritto al successivo paragrafo 3.2.2. L'esito del processo di selezione è comunicato ai Responsabili competenti delle Società del Gruppo a cura del Dirigente.

3.2.2. Selezione di risorse esterne

Qualora né la Società e né il Gruppo di appartenenza dispongano di risorse interne idonee a ricoprire la posizione richiesta (si veda il paragrafo 3.2.1), con la collaborazione del Settore richiedente e con l'eventuale supporto dell'Area Legale e Governance della controllante (in caso di specifiche problematiche o esigenze peculiari), provvede alla predisposizione dell'avviso di selezione (in base al format da seguire riportato in Allegato 1) e del fac-simile di domanda di partecipazione (in cui deve essere riportata, tra l'altro, la dichiarazione di assenza di conflitti di interessi/pantouflage).

Si precisa che nel caso di selezioni di personale in posizioni dirigenziali, non ricopribili da risorse interne alla Società che abbiano idonei requisiti, le attività a carico del Dirigente sono svolte dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con apposita delibera, può a tal fine, delegare lo svolgimento delle attività di selezione ad uno o più Amministratori.

L'avviso di selezione è sottoscritto dal Dirigente o dal Presidente del Consiglio di Amministrazione nel caso di selezione di Dirigenti, ed è pubblicato (insieme a fac-simile domanda di partecipazione e informativa sulla privacy) sul sito internet della Società (www.ligurcapital.it) a cura del Dirigente.

Il Dirigente, di concerto con il Responsabile del Settore Richiedente, definiscono le metodologie e tecniche di valutazione tali da consentire che la valutazione sia condotta nel modo più oggettivo possibile, definendo preventivamente le istruzioni da seguire per la stessa e quindi l'assegnazione dei punteggi e la stesura della graduatoria.

Il Dirigente, o un suo delegato:

- archivia le domande di partecipazione pervenute e protocollate;
- successivamente alla scadenza del termine fissato per l'invio delle candidature, invia al Responsabile del Settore richiedente le domande di partecipazione e gli allegati curricula pervenuti.

Il Responsabile del Settore Richiedente:

- effettua lo screening dei curricula ricevuti con l'eventuale supporto – ove necessario in relazione a specifici aspetti giuridico-amministrativi - dell'Area Legale e Governance del Gruppo FILSE, e individua i candidati da convocare;

- conduce, con il supporto del Dirigente o del suo delegato, i colloqui e le eventuali prove tecniche finalizzate alla rilevazione delle caratteristiche attitudinali e professionali del candidato;
- in relazione ad ogni colloquio svolto, compila, una scheda di valutazione del candidato, attribuendo i relativi punteggi sulla base di una griglia precedentemente predisposta;
- predispone apposita relazione indicante la graduatoria dei candidati ritenuti idonei e validamente posizionati rispetto al target qualitativo richiesto, nonché la proposta economica elaborata dal Settore Amministrazione per gli stessi, definendo condizioni economiche coerenti con la posizione ricoperta dal candidato e le responsabilità/compiti a lui assegnati; sottopone la relazione all'approvazione della Dirigente ovvero del C.d.A. in caso di selezione di Dirigenti.

Qualora ritenuto opportuno, LIGURCAPITAL potrà rivolgersi a società esterne per il supporto nella selezione tramite il pre-screening dei curricula, che sarà individuata e gestita seguendo l'iter previsto nella Procedura 01 "Acquisizione di lavori, forniture e servizi" cui si rinvia.

3.3. ASSUNZIONE

Il Dirigente sottopone l'offerta al primo candidato in ordine di graduatoria e validamente posizionato rispetto al target qualitativo e attitudinale richiesto. Se l'assunzione riguarda un Dirigente, la sottoscrizione del contratto dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Se l'offerta viene accettata, il Responsabile del Settore Amministrazione:

- sottopone alla firma del candidato la lettera di impegno sottoscritta dal Dirigente;
- richiede al candidato l'invio della documentazione comprovante i requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, nonché l'ulteriore documentazione richiesta e necessaria alla formalizzazione dell'assunzione, tra cui, a titolo non esaustivo:
 - fotocopia del documento di riconoscimento in corso di validità;
 - certificazione anagrafica relativa a nascita, residenza, cittadinanza e stato di famiglia;
 - permesso o carta di soggiorno in caso di assunzione di personale straniero;
 - solo in caso di posizioni dirigenziali, insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità;
 - certificato del titolo studio;
 - foto formato tessera;
 - codice fiscale;
 - coordinate bancarie.

Il Responsabile del Settore Amministrazione provvede ad avviare le verifiche inerenti la correttezza della documentazione e delle dichiarazioni prodotte dal candidato, con il supporto del RPCT in riferimento a conflitti di interesse/pantouflage e, per le posizioni dirigenziali, all'insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità.

Il Responsabile del Settore Amministrazione, a fronte degli esiti positivi delle sopra citate verifiche ovvero, ove le esigenze operative aziendali richiedano tempistiche ristrette, in pendenza degli esiti stessi:

- predispone e sottopone alla firma del Dirigente la lettera di assunzione;
- convoca il candidato per la sottoscrizione della lettera di assunzione.

Qualora in sede di verifica emerga che il candidato ha rilasciato dichiarazioni mendaci o documenti falsi in fase di selezione, ferme le conseguenze di legge della circostanza, si terrà conto nella valutazione e il candidato verrà escluso. Nel caso il rapporto fosse già instaurato i fatti sopra indicati saranno considerati una gravissima violazione del rapporto fiduciario di rilevanza disciplinare e potranno costituire causa di

cessazione del rapporto di lavoro.

Unitamente alla lettera di assunzione il candidato deve sottoscrivere anche la dichiarazione di accettazione del Modello, del Codice Etico e di tutta la documentazione ex D.Lgs. 231/01 adottata dalla Società, nonché del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

A seguito della firma della lettera di assunzione, il Responsabile del Settore Amministrazione provvede a porre in essere tutti gli adempimenti previsti dalla normativa e dalla contrattualistica applicabile.

Qualora il candidato di cui sopra non accetti la proposta formulata, il rifiuto dell'offerta deve essere acquisito tramite formale comunicazione dell'interessato, ovvero laddove ciò non sia possibile, il Responsabile del Settore Amministrazione deve predisporre apposita relazione scritta.

In tale caso il Responsabile del Settore Amministrazione sottopone l'offerta al candidato risultato successivo in graduatoria e validamente posizionato rispetto al target qualitativo richiesto.

3.4. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le domande di partecipazione e gli allegati curricula pervenuti, nonché tutta la documentazione afferente la procedura di selezione/assunzione, sono archiviati a cura del Settore Amministrazione ai sensi della vigente normativa privacy.

4. ALLEGATI

ALLEGATO 1: FORMAT AVVISO DI SELEZIONE

ALLEGATO 2: FORMAT RELAZIONE - ESITO DELLA SELEZIONE