

# CONSORZIO FORESTALE PIZZO BADILE

LOCALITA' CAMPAGNELLI

CETO (BS)

## REGOLAMENTO per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale

(approvato con verbale assemblea dei soci del 22/10/2018)

### **Introduzione**

Il presente "regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale" individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui il Consorzio Forestale Pizzo Badile deve attenersi nella ricerca, selezione ed inserimento di personale nel rispetto dello statuto.

### **Art. 1. Principi generali**

Il Consorzio Forestale Pizzo Badile garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei contratti collettivi nazionali di lavoro in tutti i loro istituti.

Il Consorzio forestale garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per qualsiasi ragione.

Nelle modalità di accesso all'impiego, il Consorzio adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente regolamento.

I criteri e le modalità di scelta sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.

Nella selezione del personale il Consorzio osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.

Il Consorzio adotta per il proprio personale il CCNL Idraulici forestali.

Il Consorzio fa riferimento alla formazione professionale come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali.

### **Art. 2. Regole generali per le procedure di ricerca e selezione del personale**

#### **2.1 Pianta organica**

Ogni anno il Consiglio di amministrazione approva la pianta organica che individua il fabbisogno di risorse umane; per quanto riguarda gli operai assunti a tempo determinato vale quanto stabilito dall'art. 6 del CCNL di Regione Lombardia ossia: " *Gli operai assunti con rapporto a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso lo stesso datore di lavoro a condizione che manifestino allo stesso la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.*

*Qualora le necessità operative del settore idraulico-forestale comportino l'assunzione di un numero di operai con rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore al numero di operai che hanno diritto di precedenza nella riassunzione ai sensi del precedente comma, troveranno applicazione nell'ordine i seguenti criteri di precedenza:*

- *qualifica;*
- *situazione familiare;*
- *disponibilità;*
- *anzianità di servizio.*

#### **2.2 Ricerca e selezione del personale: modalità generali**

La responsabilità delle procedure di selezione ed inserimento del personale è attribuita al direttore tecnico.



La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse indicate dal budget e dalla pianta organica. Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

## **2.3 Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro**

Il Consorzio al fine di costituire adeguate banche dati contenenti le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la propria disponibilità all'impiego e nel rispetto delle norme di protezione dei dati personali, provvede alla ricezione ed alla acquisizione di curricula e di domande di lavoro.

### ***Art. 3. Regole per le procedure di ricerca e selezione del personale***

Al fine di ridurre al minimo i costi, economici e operativi, il Consorzio si dota di graduatorie di personale idoneo atte a coprire eventuali fabbisogni futuri.

La selezione è effettuata sotto la supervisione diretta del direttore tecnico e del presidente e si uniforma ai criteri stabiliti dal Consorzio, sulla base di fabbisogni programmati e dichiarati con l'approvazione della pianta organica annuale. In particolare si osserva il seguente iter procedurale:

- a) Definizione del profilo professionale da inserire;
- b) Diffusione della notizia di avvio della selezione per il tramite del sito web aziendale e di ogni altro mezzo ritenuto utile;
- c) Informazione completa circa i contenuti della selezione ed i requisiti richiesti (profilo della posizione, mansionario, scolarità richiesta ed esperienze maturate, condizioni di inquadramento);
- d) Formalizzazione della procedura tecnica per la realizzazione della selezione unitamente alle caratteristiche dei test e delle prove attitudinali;
- e) Formalizzazione e verbalizzazione dell'esito finale della procedura di selezione unitamente alle eventuali graduatorie nominative.

Il Consorzio, in ogni caso, può ricorrere all'utilizzo di selezioni o concorsi esperiti dai Comuni soci, in accordo con gli stessi.

La procedura di selezione prevede colloqui individuali con la presenza del Presidente supportato dal Direttore tecnico al fine di valutarne la competenza tecnica. Di ciascuno di tali colloqui andrà redatta un'apposita scheda di dettaglio contenente anche una valutazione finale del candidato e le motivazioni della stessa.