REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE, L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE AVVENTIZIO

Approvato nell'Assemblea Generale dei Soci del 26 febbraio 2019

1) Principi Generali.
Il presente regolamento si applica al reclutamento di personale da inquadrare in posizione di operai a tempo determinato come definiti dall'art.46 del CCNL:
"Sono operai a tempo determinato: quei lavoratori che sono assunti con contratto a termine per i lavori di carattere stagionale o per l'esecuzione di un'opera definita e predeterminata nel tempo, o per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto.
L'apposizione del termine alla durata del rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto.
Ai rapporti di lavoro a tempo determinato si applicano le disposizioni contenute nella legge 18.4.1962, n. 230 e successive modifiche e integrazioni, in quanto compatibili con la particolare natura delle prestazioni di lavoro disciplinate dal presente contratto"

Il processo di selezione dovrà uniformarsi ai seguenti principi:

- verificare la reale necessità di assunzione;
- dare adeguata pubblicità alla ricerca di personale;
- adottare meccanismi oggettivi e trasparenti;
- rispettare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- determinare per ciascun candidato il livello delle conoscenze professionali richieste, nonché la situazione familiare;
- chiarire gli aspetti contrattuali e retributivi della posizione oggetto di ricerca di personale.

In ragione della necessità di conoscenza diretta del territorio in cui vengono svolti i lavori del Consorzio, nell'assunzione di personale avventizio, si ritiene opportuno prediligere maestranze residenti nei Comuni Soci del Consorzio, garantendo per quanto possibile l'equa ripartizione delle maestranze assunte per Comune di residenza.

I comportamenti che il Consorzio Forestale Pizzo Camino adotterà per la selezione, l'assunzione e l'inserimento in azienda del personale si ispireranno al rispetto delle vigenti norme di diritto privato in materia di rapporti di lavoro ed, in particolare, al **CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria**, alla Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori), al D.Lgs. n. 276/03 (Legge Biagi), GDPR 2016/679 (Privacy).

2) Codice etico di comportamento per le procedure di ricerca del personale.
Allo scopo di garantire trasparenza e parità di trattamento nelle procedure per il reclutamento del personale, è fatto divieto che coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono funzioni di responsabilità, di controllo o di amministratore e/o di dirigente e di quadro, siano assunti a qualsiasi titolo dal Consorzio.

3) Reclutamento di personale da inquadrare in posizione operaia.
In coerenza con gli indirizzi del vigente **CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria**, del **Contratto Regionale Integrativo per la Regione Lombardia** e con le consuetudini del

settore, il CFPC provvede alla assunzione di personale stagionale avventizio per lo svolgimento di lavori in programma per l'anno in corso attraverso procedure di selezione del personale ispirate, oltre che ai principi sopra enunciati, a criteri di economicità, efficienza e redditività aziendale, nonchè celerità d'espletamento. A tal fine saranno adottati meccanismi oggettivi e trasparenti, descritti negli articoli del presente Regolamento, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali dei candidati, nel rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
L'esigenza di procedere all'assunzione di personale da inquadrare nelle posizioni operaie, dovrà emergere dal programma dei lavori per l'anno in corso ed essere comunicata al Presidente del CdA (datore di lavoro) dal Direttore Tecnico.
La comunicazione dovrà contenere:

- il numero delle maestranze necessarie in coerenza con il programma dei lavori;
- una proposta di tipologia del contratto, con riferimenti di qualifica e durata;
- gli elementi rilevanti per procedere alle assunzioni (mansioni e professionalità richieste).

Il Presidente, valutate le necessità operative ed economiche, comunicherà al Direttore il mandato di avviare le procedure per la selezione disponendo l'eventuale pubblicazione dell'avviso di ricerca del personale.

4) Stabilizzazione della manodopera e riassunzione degli operai a tempo determinato
Nel rispetto delle norme definite dai vigenti **CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria** e **Contratto Regionale Integrativo per la Regione Lombardia,** è considerata di primaria importanza la stabilizzazione occupazionale della manodopera impiegata con il riconoscimento del **diritto di precedenza nell'assunzione**, con la medesima qualifica, per gli operai che hanno lavorato nella stagione precedente, secondo quanto definito dall'art.6 del Contratto Regionale Integrativo per la Regione Lombardia.

5) Procedure di selezione del personale.
Fatto salvo quanto definito all'articolo precedente il reclutamento del personale da assumere avviene attraverso procedure comparative selettive, mediante le quali accertare, secondo principi meritocratici, la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la tipologia di posizione da ricoprire.
Le prove di selezione consisteranno in colloqui e/o test teorico pratici e attitudinali. In ogni caso, ai fini della valutazione finale, si terrà in particolare conto dell'esperienza maturata dal candidato nella posizione da coprire e del suo curriculum lavorativo.

6) Pubblicità e trasparenza delle selezioni.
Per le assunzioni di personale a tempo determinato, il CFPC valuterà le richieste di assunzione pervenute a seguito di pubblicazione di un avviso di ricerca di personale sull'Albo Pretorio dei Comuni Soci, tale avviso dovrà contenere i seguenti elementi:

- individuazione del profilo professionale del candidato;
- indicazione dell'inquadramento e del livello professionale;
- indicazione dei requisiti richiesti per ricoprire la posizione;
- indicazione del titolo di studio richiesto;
- indicazione dei titoli di merito e della situazione familiare;
- termine di presentazione della domanda di partecipazione;
- indicazione dei documenti da allegare alla domanda di partecipazione.

7) Commissione esaminatrice.

Le procedure di selezione saranno eseguite da una Commissione esaminatrice che sarà nominata di volta in volta; della Commissione fanno parte: il Direttore Tecnico, in veste di presidente, e due commissari nominati dal Consiglio di Amministrazione.

8) Graduatoria.
All'esito della selezione sarà redatta una graduatoria dei candidati ritenuti idonei da sottoporre ad approvazione del CdA. La graduatoria è valida esclusivamente per il personale di cui al profilo tecnico descritto nell'avviso di ricerca pubblicato e resterà valida per 1 anno dalla data della sua redazione.
Il Presidente del C.d.A. o il Direttore Tecnico disporranno l'assunzione dei vincitori, nei tempi ritenuti opportuni e previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.
In caso di rinuncia del vincitore, il CFPC potrà procedere alla assunzione del candidato successivo, e così via fino all'ultimo dei candidati giudicati idonei.

9) Valutazione finale
Ai dipendenti con contratto a tempo determinato, alla scadenza dello stesso, sarà dato, a cura del Direttore Tecnico, un giudizio di "idoneità" o "non idoneità"; il giudizio di "non idoneità" precluderà la possibilità del soggetto a successive selezioni di personale.

10) Deroghe al Regolamento
In casi di eccezionale urgenza, dopo aver valutato tutte le possibili alternative, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre l'assunzione di personale avventizio in deroga al presente regolamento al fine di far fronte a necessità di manodopera per lavori inderogabili, di pronto intervento o messa in sicurezza per incolumità pubblica, in nessun modo realizzabili con l'organico ordinariamente assunto.