



REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI SPT HOLDING Spa

CON VERBALE N. 438 DEL 27 MARZO 2024

Articolo 1 - Contenuti

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con qualifica di operaio, autista o impiegato, con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, o con contratto a progetto.

Articolo 2 - Pubblicità dell'avviso di selezione

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale e le procedure relative saranno indicate mediante pubblicazione sul sito web istituzionale <https://www.sptspa.net> nella sezione trasparenza dedicata alla selezione del personale: (Avvisi di selezione).

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

Articolo 3 - Pari opportunità, imparzialità e non discriminazione

Le procedure di reclutamento garantiranno l'accessibilità all'impiego senza discriminazione alcuna per nazionalità, religione, opinione politica, condizione sociale e/o personale, nonché la trasparenza e imparzialità delle valutazioni, la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 tra uomini e donne, nonché la disciplina prevista sull'utilizzo e sul trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e dal G.D.P.R. 2016/679/UE.

*SPT Holding S.p.A.
Capitale Sociale Euro 11.942.946,00 int. versato
Via Francesco Anzani, 37 – 22100 Como
Tel. +39 0312744511*

www.sptspa.net – e-mail: info@sptspa.net – sptspa@pec.it





Al fine di garantire oggettività, trasparenza imparzialità, parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento di cui al precedente articolo 1, è fatto divieto che coniugi e parenti sino al secondo grado dei soggetti che ricoprono cariche di responsabilità, di controllo, di amministrazione, di dirigenza siano assunti dalla Società, e ciò sino allo scadere del secondo anno successivo alla scadenza dell'incarico od alla conclusione del rapporto.

Al fine di garantire oggettività, trasparenza, imparzialità, parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento di cui al precedente articolo 1, è fatto divieto che coniugi o parenti sino al secondo grado di soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprano ruoli di rappresentanza, di indirizzo, di controllo, siano assunti da SPT HOLDING Spa

Al fine di garantire oggettività, trasparenza, imparzialità, parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento di cui al presente regolamento è fatto divieto che soggetti che abbiano rivestito incarichi e ruoli di rappresentanza negli enti soci siano assunti dalla Società, e ciò sino allo scadere del secondo anno successivo alla scadenza dell'incarico od alla conclusione del rapporto.

Articolo 4 - Categorie protette

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avverrà per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento, sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del Lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 5 - Requisiti necessari

Potranno accedere alla selezione i soggetti in possesso dei seguenti requisiti essenziali:

- a) inesistenza di condanne penali, di stato di interdizione, di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali richiesti;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) titolo di studio e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nel momento dell'offerta.



Articolo 6 - Contenuto dell'offerta di assunzione

L'offerta di assunzione 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 o 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 daranno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale e indicazione dei posti riservati per legge a determinate categorie;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

Articolo 7 - Commissione esaminatrice

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: i nominativi individuati saranno pubblicati nella sezione "Avvisi di selezione" della sezione trasparenza del sito aziendale istituzionale <https://www.sptspa.net>

La società si riserva la facoltà di nominare 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 - Criteri di selezione

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, teorica e soprattutto nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità attitudinali del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con i criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

Per garantire la stabilità e continuità occupazionale e il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire previa verifica del possesso dei requisiti indicati al precedente art. 5, la Società potrà valutare prioritariamente, e contrattualizzare prioritariamente, nell'ambito delle procedure di selezione, il personale addetto all'esecuzione di un servizio precedentemente esternalizzato o comunque affidato in appalto a ditta esterna che SPT HOLDING Spa decidesse di assumere in proprio. Il predetto criterio di valutazione prioritaria costituisce quindi criterio di valutazione preferenziale ai fini della selezione.

Resta altresì evidente che il personale adibito ad un precedente servizio assunto in proprio da SPT HOLDING Spa e che risulti avere già superato procedure di reclutamento e/o selezione e/o concorsuali e/o in ogni caso conformi ai principi di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016 e successive modificazioni e/o integrazioni, previa acquisizione di idonea documentazione e/o attestazione consegnata e/o rilasciata dal soggetto gestore uscente, potrà essere oggetto di assorbimento senza ulteriore necessità di ulteriori valutazioni purché, s'intende, afferente all'attività affidata e/o conferita.

Articolo 9 - Modalità di selezione

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

Le graduatorie formate a conclusione del processo di selezione rimarranno valide per trentasei mesi dall'avvenuta pubblicazione e potranno essere discrezionalmente utilizzate a scorrimento per successive assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, con riferimento a inquadramenti coerenti e congrui rispetto al percorso selettivo svolto ed alla nuova assunzione da attuare.

Articolo 12 - Contratto di lavoro

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, previo superamento del periodo di prova, e, in ogni caso, condizionata all'idoneità alla mansione statuita ai sensi del d. Lgs. n. 81/2008, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento, ivi compreso il



contratto di apprendistato, e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale nonché, per i rapporti di lavoro subordinato dal CCNL applicato nel tempo.

Articolo 13 - Modalità di accesso di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato avviene facendo ricorso ai curricula pervenuti almeno nei sei mesi precedenti la data della selezione secondo le professionalità richieste e inseriti nella banca dati della Società e si realizza attraverso selezione pubblica per titoli o per prova pratica e/o prova orale/colloquio.

Al fine di garantire la continuità dell'occupazione, saranno altresì presi in considerazione i curricula pervenuti anche nei sei mesi precedenti la data della selezione, del personale addetto all'esecuzione di un servizio precedentemente esternalizzato o comunque affidato in appalto a ditta esterna che SPT HOLDING Spa decidesse di assumere in proprio. La Società potrà valutare prioritariamente, e contrattualizzare prioritariamente, tale personale per garantirne la continuità dell'occupazione, nonché a garanzia del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Per le assunzioni a tempo determinato è in ogni caso sempre consentito l'utilizzo di graduatorie di selezioni a tempo indeterminato effettuate nei trentasei mesi precedenti, ovvero fare ricorso a selezioni pubbliche con le modalità, per quanto applicabili, previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

La Società dà notizia sul sito societario nella sezione trasparenza della Società/ avvisi di selezione di tale facoltà indicando, ove possibile, le figure professionali di cui la Società potrebbe necessitare.

Per quanto riguarda la valutazione dei titoli si rimanda a quando applicabile per le assunzioni a tempo indeterminato.

Gli stessi criteri summenzionati saranno utilizzati nel caso di avviamento di tirocinio extracurricolare, in osservanza alla disciplina regionale e/o nazionale vigente nel tempo.