Equitalia Giustizia

REGOLAMENTO

RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/05/2021

SOMMARIO

ART. 1 - FINALITÀ.....3
ART 2. - AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI 3
ART. 3 – NORMATIVA E PRINCIPI DI RIFERIMENTO 3
ART. 4 – RICERCA E SELEZIONE.....5
ART. 5 – ASSUNZIONE.....7
ART. 6 – ENTRATA IN VIGORE.....8

ART. 1 - FINALITÀ

1. Equitalia Giustizia S.p.A. (di seguito Equitalia Giustizia) adotta il presente Regolamento al fine di fornire criteri e modalità operative oggettivi e predefiniti, diretti a garantire una scelta imparziale e trasparente del processo del personale da assumere, assicurando al contempo economicità, efficacia ed efficienza del processo, da realizzarsi nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

2. I principi, le regole e le modalità procedurali indicati nel presente Regolamento assicurano il rispetto di quanto previsto dal complessivo sistema di Governance aziendale, dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (c.d. *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*) e della L. 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), nonché dalla normativa applicabile alle società a partecipazione pubblica.

3. Il presente regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo invio al Ministero della Giustizia in funzione di "controllo analogo".

ART 2. - AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI

1. Il Regolamento in oggetto definisce le procedure per la ricerca, la selezione e l'assunzione del personale dipendente con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, secondo il fabbisogno di risorse delle strutture aziendali, in linea con le esigenze operative aziendali, nel rispetto delle prescrizioni di legge.

2. Per l'inserimento di personale atipico si applica l'iter di richiesta e selezione normato con la presente, per quanto compatibile.

3. Il Regolamento si applica, esclusivamente per quanto compatibile, alle assunzioni obbligatorie, disciplinate dalle leggi speciali o nei casi di necessaria attuazione dei diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi, fra cui i casi di assorbimento di rami o comparti di Azienda.

ART. 3 – NORMATIVA E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

1. Quanto presente nel Regolamento risponde e rispetta i principi previsti in materia di personale dal D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (c.d. *Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica*).

2. Equitalia Giustizia assicura altresì conformità ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità di cui all'art. 35, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. *Testo unico del pubblico impiego*).

3. La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantite dal rispetto del presente regolamento, che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione.

4. La pubblicità del processo è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale in corso nella sezione "Lavora con noi" del sito web della Società nonché di estratto dell'avviso su un quotidiano a tiratura nazionale.

5. Equitalia Giustizia, nel rispetto dei richiamati principi, ha adottato un proprio Codice Etico che assume – anche verso i terzi – tra i propri cardini quello di inserire presidi idonei ad evitare l'insorgenza di conflitti, anche solo potenziali, di interesse; Equitalia Giustizia può, pertanto, indicare, ove necessario, negli avvisi di selezione, apposita disciplina integrativa, anche con finalità di prevenzione della corruzione, atta ad evitare l'insorgenza delle predette situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato e coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all'interno della società ovvero tra i clienti, consulenti e fornitori di Equitalia Giustizia.

6. Equitalia Giustizia garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.

7. E' assicurato il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa (categorie protette).

8. I principi sopra indicati, ed il rispetto della normativa cogente, si applicano anche qualora Equitalia Giustizia si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate.

9. La gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione si svolge nel rispetto della normativa applicabile a Equitalia Giustizia in materia di "Trasparenza", ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (c.d. *Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*), come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 (c.d. *revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza*), nonché delle prescrizioni contenute nelle determinazioni e nelle direttive

dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) e del Ministero dell'economia e delle finanze (di seguito MEF) per l'applicazione e l'attuazione del medesimo decreto.

10. Il personale di Equitalia Giustizia e l'eventuale società/soggetti esterna/i coinvolti nel processo, nell'espletamento delle loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti in accordo a quanto stabilito ai sensi del D. L. 30 giugno 2003, n. 196 (c.d *Codice in materia di protezione dei dati personali*).

ART. 4 – RICERCA E SELEZIONE

1. La ricerca e selezione di personale dipendente di Equitalia Giustizia viene avviata nel rispetto dei poteri e delle deleghe e in coerenza con la programmazione dei fabbisogni assunzionali, fatte salve esigenze straordinarie non preventivabili intervenute in corso d'anno (es. dimissioni, cessazioni improvvise, etc.), solo dopo aver riscontrato l'impossibilità di soddisfare le esigenze con risorse interne a Equitalia Giustizia.

È facoltà della Società di verificare, di volta in volta, precedentemente all'avvio di un nuovo processo di selezione, la presenza di candidature idonee, ovvero disponibili, rinvenienti da precedenti procedure di selezione caratterizzate dai medesimi requisiti di partecipazione e realizzate in un periodo anteriore non più ampio di 18 mesi.

2. Il processo di ricerca e selezione viene attivato con la pubblicazione di un annuncio di ricerca/bando sul sito web della Società.

3. Equitalia Giustizia ha facoltà di avvalersi del supporto di società esterne specializzate nella ricerca e selezione di personale.

4. L'incarico di ricerca del personale affidato alla società esterna si sostanzia nella valutazione specialistica dei criteri di selezione ritenuti più efficaci ad identificare il profilo ricercato per la miglior finalizzazione della procedura. Il prospetto riepilogativo dei requisiti individuati viene trasmesso ad Equitalia Giustizia prima della pubblicazione del bando. A seguito della pubblicazione del bando e del lavoro - tracciato e documentato - di screening delle candidature ricevute, il fornitore restituisce ad Equitalia Giustizia una rosa di candidature idonee (c.d. *short list*) a proseguire internamente l'iter di selezione.

5. Equitalia Giustizia o la società incaricata, in funzione delle caratteristiche dei profili da ricercare, si riserva la possibilità di ricercare ed attivare canali quali, ad esempio, uffici placement e/o banche dati delle principali università italiane o annunci su siti Internet specializzati e/o *media* a diffusione nazionale.

6. In ogni avviso di selezione sono indicati:

a) i profili professionali della posizione ricercata e la quantità delle posizioni aperte;
b) i requisiti generali e specifici per la presentazione della candidatura (compresi eventuali precedenti esperienze professionali o titoli di studio richiesti);
c) I termini di inizio e fine della selezione, le modalità di svolgimento e i criteri di valutazione;
d) eventuali titoli preferenziali;
e) modalità e forme della presentazione della candidatura

7. I candidati, in fase di presentazione della candidatura, sono informati circa tutti i vincoli e le regole aziendali che si obbligano a rispettare, pena la non ammissione alla selezione o la successiva esclusione.

8. La presentazione della candidatura, secondo le modalità di volta in volta definite nel bando, implica l'accettazione di tutte le norme contenute nell'avviso e il candidato, con l'invio della documentazione ovvero con l'inserimento della propria candidatura nella sezione "Lavora con noi" sul sito www.equitaliagiustizia.it, anche attraverso la compilazione del form, dichiara il possesso dei requisiti richiesti ai sensi delle vigenti disposizioni normative di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 (c.d. *Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa*).

9. Equitalia Giustizia prenderà in considerazione anche le autocandidature cosiddette "spontanee", ovvero pervenute nel corso dei 12 mesi antecedenti la pubblicazione dell'avviso, purché successive al 01/07/2017.

10. La pre-screening, ovvero la preselezione, dei curricula avviene in base ai requisiti esplicitati di volta in volta negli avvisi di selezione.

11. L'iter di selezione descritto negli avvisi può prevedere: test attitudinali, colloqui individuali e/o di gruppo motivazionali, colloqui volti ad accertare il possesso dei requisiti tecnici nonché corsi di formazione con test selettivo finale.

12. L'eventuale ricorso al supporto di una società esterna specializzata può riguardare la somministrazione di test attitudinali, la valutazione delle soft skills caratterizzanti i profili ricercati e l'analisi dei candidati in termini di rispondenza rispetto alla mission ed ai valori aziendali.

13. Le commissioni di valutazione sono composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie afferenti alla selezione, scelti in numero dispari tra dirigenti e quadri direttivi della Società, docenti ed estranei alla Società medesima, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'Ente, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali, sulla base delle tipologie di profili e relative competenze da valutare, nonché del livello di *seniority* necessario.

14. Le prove selettive sono documentate e tracciate. Gli esiti di ogni prova sono riportati in una scheda di sintesi compilata e firmata da ciascun commissario per ogni candidato secondo i criteri di valutazione predefiniti (antecedentemente alla pubblicazione del bando) in coerenza con la specificità del profilo ricercato [1].

15. Al termine delle prove selettive, Equitalia Giustizia predispone una graduatoria dei candidati in base ai punteggi ottenuti in ogni prova.

16. Il processo di ricerca e selezione per personale con qualifica di dirigente – da attivarsi esclusivamente laddove la posizione non possa essere utilmente coperta attraverso candidature interne – può di norma essere curato da società specializzate che sottoporranno ad Equitalia Giustizia la rosa dei migliori candidati.

ART. 5 – ASSUNZIONE

1. L'elenco delle candidature idonee è sottoposto all'Amministratore Delegato per la firma della "Lettera di impegno", ove necessaria, e della "Lettera di assunzione".

2. Ogni candidato, preventivamente rispetto alla firma per accettazione della Lettera d'impegno e della Lettera di assunzione, deve rendere una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 (c.d. *Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa*), di insussistenza di cause ostative all'assunzione di cui al combinato disposto dell'art. 21 del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (c.d. *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*) e dell'art. 53, c. 16-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, c.d. *revolving doors*).

3. In caso di assunzione di personale con qualifica di dirigente, si richiede – oltre alle dichiarazioni di cui al comma precedente – una dichiarazione sostitutiva, resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 445 (c.d. Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa), di insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità di cui all'art. 20 del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (c.d. *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*) e una dichiarazione relativa ad eventuali incarichi o cariche

[1] Laddove l'attività di preselezione avvenga internamente a cura di Equitalia Giustizia SpA dovranno parimenti essere predefiniti (antecedentemente alla pubblicazione del bando) anche criteri e parametri di prescreening delle candidature.

ai sensi dell'art. 14 c. 1, lettere d) ed e) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (c.d. *Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*), come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 (c.d. *revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza*), ferma l'ulteriore documentazione occorrente per l'osservanza delle prescrizioni contenute al riguardo nelle deliberazioni di ANAC e/o del MEF.

4. Al termine del processo di selezione e assunzione, nella sezione "Società Trasparente" del sito web di Equitalia Giustizia, sono pubblicati il numero di persone assunte e la comunicazione di chiusura del processo di selezione.

ART. 6 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore dal momento della sua pubblicazione sul sito web www.equitaliagiustizia.it.