



## **Regolamento per la disciplina delle procedure di reclutamento ed assunzione del personale**

Il presente Atto in osservanza delle disposizioni previste dal Regolamento di attuazione dell'art. 23 bis del decreto legge 112/2008 come convertito dalla Legge 6 Agosto 2008 n. 133 individua le modalità di reclutamento, selezione ed assunzione di personale presso TFT S.p.A. nel rispetto delle disposizioni dei principi contenuti nel comma 3, articolo 35 del D.Lgs. 165/2001 e del CCNL di categoria, nonché delle regole aziendali di comportamento codificate, improntate ai principi di correttezza, efficienza e trasparenza.

Per sostanziare e rendere effettiva l'applicazione dei principi di cui sopra, l'Azienda, al momento di procedere alle assunzioni, provvederà a darne adeguata pubblicità, al fine di assicurare pari opportunità nell'accesso e imparzialità nelle selezioni successive.

In considerazione di ciò si ritiene opportuno fissare i criteri cui dovrà attenersi l'Ufficio del Personale nelle attività di selezione ed assunzione della figura professionale ricercata.

Di seguito si indicano i criteri di reclutamento generali per la copertura dei posti di necessità aziendale..

### **A – carenze relative a posizioni in qualità di “Macchinista”, “Capo Treno” o figure professionali Area Manutentiva:**

#### **Full Time**

1. verifica preliminare circa la sussistenza di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da parte di eventuali lavoratori “a tempo parziale” a tempo indeterminato già dipendenti dell'Azienda nel ruolo di cui trattasi;
2. qualora non si rilevassero casistiche come sopra espressamente indicato, l'Azienda si avvarrà di società specializzate nella ricerca di personale nonché di ricercare direttamente figure che abbiano maturato esperienze in posizioni analoghe o simili, anche di livello inferiore.

In entrambi i casi, gli aspiranti saranno valutati sulla base dei curriculum e sulla scorta di valutazioni da prova scritta e colloqui di selezione.

#### **PART TIME**

1. verifica preliminare circa la sussistenza di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da parte di eventuali lavoratori “a tempo pieno” a tempo indeterminato già dipendenti dell'Azienda nel ruolo di cui trattasi;
2. qualora non si rilevassero casistiche come sopra espressamente indicato, l'Azienda si avvarrà di società specializzate nella ricerca di personale nonché di ricercare



direttamente figure che abbiano maturato esperienze in posizioni analoghe o simili, anche di livello inferiore.

In entrambi i casi, gli aspiranti saranno valutati sulla base dei curriculum e sulla scorta di valutazioni da prova scritta e colloqui di selezione.

**B – carenze di personale impiegatizio o di figure particolarmente qualificate e/o destinate a posizioni di considerevole rilevanza organizzativa.**

L'Azienda si avvarrà in via alternativa:

- A) di società specializzate nella ricerca di personale;
- B) di sistemi di preselezione del Servizio Pubblico per l'Impiego;
- C) di Istituti scolastici per la segnalazione di nominativi di studenti neo diplomati con votazione superiore a 90/100.

Nei casi A) e B) la ricerca si focalizzerà su figure che abbiano maturato esperienze in posizioni analoghe o simili, anche di livello inferiore.

In entrambi i casi, gli aspiranti saranno valutati sulla base dei curriculum e sulla scorta di valutazioni da prova scritta e colloqui di selezione.

Nel caso C), gli aspiranti saranno valutati sulla scorta di valutazioni da prova scritta e colloqui di selezione.