

PROCEDURA PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2024

PARTE I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Principi generali

1. Ente di Previdenza e Assistenza Pluricategoriale (di seguito Epap o Ente), fondazione di diritto privato, uniforma i propri comportamenti ai principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza, anche nei rapporti di lavoro con il personale regolati dal codice civile, dalle leggi speciali, del codice etico Epap e dai contratti collettivi di lavoro del settore degli Enti previdenziali privati.
2. Epap assicura il rispetto della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, e nei trattamenti retributivi, senza discriminazione alcuna di genere, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali.
3. Epap, in applicazione dei principi indicati nei precedenti commi, intende disciplinare i criteri, i requisiti e le procedure per il reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, nel rispetto della vigente normativa in materia di lavoro e delle previsioni dello Statuto dell'Ente.
4. Le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, in dipendenza delle esigenze tecniche organizzative produttive di Epap e del ruolo da ricoprire, potranno avvenire mediante:
 - a) svolgimento di selezioni volte all'accertamento della professionalità richiesta, previa valutazione di curricula sulla base della formazione scolastica/universitaria e delle esperienze professionali specifiche richieste per il ruolo da ricoprire;
 - b) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente, inclusi gli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili."

Art. 2 Riferimenti normativi

1. Epap nel redigere la presente procedura ha tenuto conto del quadro normativo come di seguito dettagliato nell'ambito del quale è richiesta e titolata ad operare.
 - Decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 Attuazione della delega conferita dall'art. 2, comma 25, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione, in particolare articolo 3, comma 1, lettera a);
 - Decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 "Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza."; in particolare articoli 1, comma 2, articolo 5, comma 2;
 - Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 "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";
 - Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.
 - Legge 6 Novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e s.m.i.;
 - Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici.
 - Codice civile;
 - Statuto Epap, approvato con decreto interministeriale 3 agosto 1999 e ss.mm.ii.
 - Codice etico Epap;
 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

Articolo 3

Finalità

1. La presente procedura articola e rende operativi i principi da sempre posti come obiettivo dell'Ente. In particolare:
 - a) miglioramento della composizione del personale secondo caratteristiche professionali e attitudinali che garantiscono elevati livelli qualitativi delle prestazioni e di servizi offerti;
 - b) acquisizione di personale aventi caratteristiche professionali e attitudinali strettamente commisurate alle esigenze delle posizioni da ricoprire;
 - c) espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, e pari opportunità, tali da garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità delle procedure, in adempimento della normativa richiamata all'art. 2;
 - d) rispetto della normativa sulle categorie protette.
2. Si intende per:
 - Trasparenza: la possibilità per chi intende candidarsi all'assunzione di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione;
 - Pubblicità: la possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione di avere notizia delle occasioni di lavoro disponibili in Epap mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;
 - Pari opportunità: parità di trattamento tra i candidati indipendentemente dal sesso, dalla razza, dalla religione, dalle convinzioni personali, dalle disabilità, dall'età, dall'orientamento sessuale, dall'iscrizione ad un'organizzazione sindacale o a un partito politico in merito all'accesso al lavoro, all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, alla progressione nella carriera e alla retribuzione.
3. Per la realizzazione di tali finalità il reclutamento del personale sarà effettuato secondo le modalità di seguito descritte.

Articolo 4

Programmazione

1. La dotazione organica di Epap è adottata dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 9, comma g) dello Statuto dell'Ente.
2. Le decisioni in ordine all'assunzione del personale, alle modalità di reclutamento, alla pubblicazione degli avvisi, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 14, comma 5 della presente procedura, per le assunzioni a tempo determinato inferiori a 30 giorni.

Articolo 5

Incompatibilità

1. All'atto della stipula del contratto di lavoro con Epap il lavoratore rilascia all'Ente apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in cui attesta di non trovarsi in alcuna situazione di conflitto di interessi, incompatibilità, impegnandosi a comunicare qualsiasi variazione rispetto a quanto dichiarato contestualmente al verificarsi della stessa.
2. Il rilascio di false dichiarazioni o l'omissione della comunicazione relativa al verificarsi di una situazione di incompatibilità è causa di esclusione dalla selezione e risoluzione del contratto, se stipulato, fatte salve le ulteriori sanzioni previste dalle norme vigenti.
3. Epap può subordinare l'assunzione alla verifica della documentazione riguardante:
 - a) il certificato penale generale del casellario giudiziario e il certificato dei carichi pendenti;
 - b) accertamento della idoneità psico-fisica del lavoratore alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da competente autorità sanitaria;
 - c) i titoli di studio, ove questi siano risultati determinanti ai fini dell'assunzione;

Articolo 6

Requisiti generali per l'assunzione

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
 - a) età non inferiore a diciotto anni;
 - b) possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno a termine o a tempo indeterminato (speciale) UE per soggiornanti di lungo periodo o altro equivalente, purché a tempo indeterminato, a seconda della tipologia di assunzione oggetto di selezione;
 - c) godimento dei diritti civili e politici;

- d) possesso di titolo di studio e/o di eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso e indicati nell'avviso di selezione ed indicati sommariamente nel precedente articolo 5;
 - e) assenza di rapporti di parentela fino al terzo grado o affinità fino al secondo grado con i componenti degli organi statutari di Epap, con il Direttore, con la società di revisione e con i componenti degli organismi di vigilanza e controllo di Epap. Tale impedimento decade decorsi 3 anni da quando i componenti cessano dal servizio o dalla carica presso l'Ente.
2. Nel caso in cui, a seguito di regolare selezione, venga proposta l'assunzione di un parente di un dipendente fino al quarto grado, il Consiglio di Amministrazione deve essere prontamente reso edotto anche al fine di valutare l'opportunità dell'assunzione stessa.
 3. Oltre ai suddetti requisiti generali, Epap potrà richiedere requisiti specifici, indicati nell'avviso di selezione, in relazione al posto da ricoprire.

Articolo 7 Assunzione

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale e comunque nelle forme e nel rispetto delle norme legislative e contrattuali vigenti.
2. Il contratto con apposizione di un termine di durata potrà essere prorogato nei casi e nei modi consentiti dalla legge.
3. L'assunzione in servizio è disposta previo accertamento del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda e che erano stati richiesti ai fini della partecipazione alla procedura selettiva. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro costituisce giustificato motivo per la mancata sottoscrizione del contratto da parte di Epap.

Parte II SELEZIONE DI PERSONALE PER L'ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO.

Articolo 8 Regole generali

1. Epap provvede alla selezione del personale a tempo indeterminato mediante procedure finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.
2. Le procedure selettive possono svolgersi anche in via telematica.
3. Le modalità di selezione e di valutazione delle candidature sono adeguate al profilo professionale da selezionare, prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficienza e trasparenza.
4. Epap può procedere all'assunzione di personale senza il previo esperimento di procedure selettive nei casi consentiti dalla legislazione vigente, dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale degli enti previdenziali stipulati in sede Adepp e in relazione a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 4, della presente procedura
5. Epap, di norma, affida le procedure di reclutamento o di preselezione a soggetti esterni specializzati nell'attività di ricerca e selezione del personale, di cui al successivo articolo 13, che dovranno uniformarsi ai principi indicati nella presente procedura. La pubblicità è assicurata attraverso la pubblicazione degli avvisi concernenti le ricerche attive sulla pertinente sezione del sito internet ufficiale del soggetto esterno incaricato di cui all'articolo 13 e su altri siti internet specializzati o comunque idonei e/o social network specializzati, secondo quanto previsto dal successivo articolo 9, quando ciò risponda a criteri di tempestività, economicità, efficacia ed efficienza della procedura di selezione.
6. Epap si riserva comunque la facoltà di procedere direttamente alla selezione del personale dandone adeguata e tempestiva pubblicità nelle forme previste dal successivo articolo 9, comma 2.

Articolo 9 Avviso pubblico di selezione.

1. La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione di un avviso sul sito Internet di Epap e/o sul sito internet del soggetto incaricato, di cui all'articolo 13, per la durata di almeno 15 giorni solari.
2. Epap potrà utilizzare, se ritenuto opportuno, ogni altro mezzo e forma di pubblicazione utile alla diffusione degli avvisi di selezione a una platea più estesa di soggetti potenzialmente interessati alla selezione.
3. L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato, la qualifica o il livello di inquadramento le relative mansioni, la tipologia e la durata del contratto, i titoli di studio e le competenze richieste per l'ammissione.

4. Nell'avviso devono essere altresì indicate le modalità e i termini di presentazione delle domande, non inferiori a 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso stesso e comunque almeno pari a quelli della pubblicazione.
5. Nel caso in cui la procedura di reclutamento e/o preselezione venga affidata a soggetto esterno di cui all'articolo 13, Epap si riserva la facoltà, di rimanere anonima seppur indicando nell'avviso sia la città sede di lavoro, sia la natura giuridica che le finalità perseguite dall'Ente.
6. È inoltre facoltà di Epap procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza l'Ente, a suo insindacabile giudizio ritenga insufficiente il numero di domande presentate ovvero ove sussistano ulteriori e diverse esigenze di Epap.

Articolo 10 **Modalità ed Esiti di valutazione**

1. La selezione del personale avviene mediante comparazione dei curricula dei candidati e/o valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale, con eventuale successiva prova scritta, e/o orale o pratica su materie e argomenti pertinenti con il profilo professionale ricercato al fine di misurare la capacità all'adeguato assolvimento delle mansioni da svolgere.
2. I candidati che abbiano superato la preselezione con il soggetto esterno di cui all'articolo 13, sono sottoposti a uno o più colloqui con la commissione di cui al successivo articolo 11 volti a verificare le caratteristiche personali in termini di esperienza, istruzione, formazione, competenze, attitudini, interessi, predisposizione al lavoro in team, oltre che l'eventuale situazione lavorativa in corso, comprensiva del preavviso effettivo nel caso necessario per la conclusione anticipata del rapporto lavorativo eventualmente in essere.
3. I colloqui, ove necessario, possono anche svolgersi a distanza, con modalità tali da garantire l'identificabilità del candidato per l'intera durata dei medesimi.

Articolo 11 **Commissione**

1. La commissione è formata da un minimo di tre componenti.
2. La commissione è costituita dal Direttore, che coordina i lavori. Due commissari sono individuati, preferibilmente, nel responsabile dei servizi amministrativi, in quanto competente della gestione del personale, o da un suo incaricato e nel responsabile del servizio a cui verrà assegnato il personale da assumere, o da un suo incaricato.
3. Non possono far parte della commissione componenti degli organi statuari (amministrativi o di controllo) dell'Ente o soggetti che ricoprono cariche politiche.
4. La commissione nella prima seduta:
 - a) verifica l'esistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi dei suoi componenti con i concorrenti ammessi tramite rilascio di apposita e circostanziata dichiarazione. Si ha conflitto d'interesse quando i membri della commissione hanno, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una anche potenziale lesione alla loro imparzialità e indipendenza.
 - b) In caso di sussistenza di dette condizioni di incompatibilità i lavori vengono sospesi e il Direttore, in veste di presidente della commissione, ne dà tempestiva notizia al Consiglio di Amministrazione e provvede alla sostituzione.
5. La commissione può operare, ove compatibile con le operazioni da svolgere, anche in via telematica.
6. La commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui nel rispetto delle norme generali di cui all'articolo 1 della presente Procedura.
7. La commissione al termine dello scrutinio redige apposita relazione con evidenza delle attività svolte e degli esiti di ciascuna di esse, redigendo una lista di candidati ritenuti idonei a soddisfare i fabbisogni di professionalità ricercati dall'Ente, secondo un ordine decrescente di valutazione di ciascuno.
8. È fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di nominare, sempre in numero dispari, commissari, soggetti esterni, esperti di comprovata esperienza nelle materie oggetto di valutazione ovvero in materia di reclutamento e selezione del personale. I Commissari esterni non possono ricoprire cariche politiche.

Articolo 12 **Esiti della selezione.**

1. la lista di cui al precedente art. 11. Comma 7, è sottoposta all'approvazione del Consiglio di amministrazione. Per motivate ragioni il Consiglio può richiedere il riesame di uno o più posizioni da parte della Commissione che procede ai sensi del precedente art. 11, all'esito degli adempimenti che a suo insindacabile giudizio ritiene necessari. Una volta approvata la lista, il Direttore provvede a convocare i candidati seguendo l'ordine di collocazione nella stessa.

2. Qualora il primo candidato non dovesse accettare la posizione lavorativa, si procederà con la convocazione dei successivi candidati in ordine di collocazione.
3. I candidati selezionati sono invitati a stipulare il contratto individuale di lavoro nei termini e alle condizioni previste dall'avviso e di cui al Contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. È facoltà di Epap costituire una lista dei candidati valutati idonei, ma non assunti, cui fare eventualmente riferimento sia in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già scelti, sia ai fini dell'assunzione diretta in posizioni aventi oggetto simile a quello della selezione espletata. La lista dei candidati perde la sua validità decorsi 24 mesi dalla sua stesura.
5. È facoltà di Epap prevedere nell'avviso di selezione la possibilità di non avvalersi degli esiti della selezione.

Articolo 13

Soggetti esterni specializzati.

1. Per l'espletamento delle procedure di selezione del personale da assumere, ovvero per singole attività o fasi, anche relative a preselezioni o alla verifica dei requisiti, Epap può avvalersi di aziende specializzate in ricerca e selezione del personale, scelte tra quelle di comprovato prestigio e professionalità.
2. Nel caso di cui al precedente comma 1, l'azienda prescelta stipula contratto con il quale si obbliga al rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura e dai principi da esso richiamati, pena l'automatica risoluzione del contratto stesso.
3. L'Azienda prescelta deve utilizzare le più aggiornate metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati, avvalendosi di selezionatori di comprovata esperienza ed imparzialità.
4. Epap può richiedere alla azienda che i candidati selezionati siano sottoposti ad un colloquio con psicologo del lavoro esperto.

Parte III

PROCEDIMENTO DI ASSUNZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 14

Assunzioni di personale con contratto a tempo determinato

1. Epap, nel rispetto della vigente normativa e del CCNL degli Enti di previdenza privati, può prevedere assunzioni di personale con contratto a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, organizzativo, anche se riferibili all'attività ordinaria di lavoro, o per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti. Il procedimento di selezione è svolto in forma semplificata nel rispetto comunque dei principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza.
2. Per i rapporti di durata inferiore a mesi 12 la selezione, di regola, avviene, previa pubblicazione per 7 giorni di avviso pubblico, sulla base di un giudizio comparativo dei curricula da parte della Commissione di cui all'articolo 11.
3. Nel caso in cui il giudizio comparativo sia effettuato dal soggetto esterno di cui all'articolo 13, il Direttore provvede a verificare la comparazione effettuata.
4. L'esito della comparazione è sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione che provvede ad assumere apposita delibera di assunzione del personale.
5. Per i rapporti di durata inferiore a 30 giorni, in caso di motivata urgenza, l'Ente può procedersi all'assunzione con chiamata diretta. In questo caso, l'assunzione è disposta dal Presidente ai sensi dell'art 11, comma 2, lettera e dello Statuto.

Parte IV

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 15

Entrata in vigore

La presente procedura e le successive modifiche approvate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, entrano in vigore il giorno successivo alla data della pubblicazione sul sito Internet istituzionale di Epap nella Sezione Trasparenza.