

# **Regolamento per la disciplina del reclutamento del personale di Csc Production S.r.l.**



## **PARTE I DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

### **Articolo 1 – Procedure di assunzione**

- 1- Il presente Regolamento disciplina le condizioni, i requisiti, le modalità e le procedure necessarie ai fini dell'assunzione di personale con rapporto di impiego a tempo indeterminato e/o a tempo determinato nell'organico della CSC Production S.r.l. (d'ora in avanti detta anche "la Società") quale società a partecipazione pubblica totale, nonché per il conferimento degli incarichi esterni nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità di cui all' art. 18 D.L. 112/08, così come convertito con modifiche dalla L. 133/08.
- 2- Le procedure di assunzione nella dotazione organica della Società garantiscono l'accesso dall'esterno, la trasparenza delle procedure, l'imparzialità ed il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- 3- L'accesso alle categorie professionali, con il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, potrà avvenire – in dipendenza delle necessità aziendali e del ruolo da ricoprire – mediante:
  - a- selezione di curricula sulla base della formazione scolastica/universitaria e delle esperienze professionali specifiche richieste per il ruolo da ricoprire;
  - c- avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente, per la categoria professionale ed i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;
  - d- chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99;
- 4- Con riferimento al reclutamento del personale appartenente all'area dirigenziale, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato tra la Società e la figura dirigenziale di volta in volta occorrente a soddisfare le esigenze aziendali, la Società procederà all'individuazione del dipendente cui affidare le correlate mansioni ad esito dell'esperimento di una procedura informale a cui saranno invitati almeno 3 (tre) candidati, con predeterminazione, da parte della Società, dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.
- 5- In ogni caso, le procedure di assunzione garantiranno il rispetto della disciplina prevista e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs 196/2003.

### **Articolo 2 – Finalità**

- 1- Il presente regolamento persegue le seguenti finalità:
  - a) miglioramento della composizione del personale e dei collaboratori secondo caratteristiche professionali e attitudinali che garantiscono elevati livelli qualitativi delle prestazioni e dei servizi offerti;
  - b) acquisizione di personale e collaboratori 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, imparzialità e pari opportunità, tali da garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità delle procedure;

- 2- I principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità vengono intesi, nell'ambito del presente regolamento, come segue:

Trasparenza: possibilità per chi intende candidarsi all'assunzione o ad incarichi di collaborazione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed agli esiti finali.

Pubblicità: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione o ad incarichi di collaborazione, di avere notizia delle occasioni di lavoro disponibili in CSC Production S.r.l. mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità.

Imparzialità: utilizzo, *erga omnes*, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi.

Pari opportunità: divieto di qualsiasi discriminazione anche indiretta fondata sul sesso, la lingua o la religione che riguardi l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni, la progressione nella carriera e la retribuzione.

Il presente regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi.

- 3- Per la realizzazione di tali finalità il reclutamento del personale ed il conferimento di incarichi sarà effettuato secondo le modalità di seguito descritte.

### **Articolo 3 – Esclusioni**

Il presente regolamento non risulta applicabile:

- per le attività connesse alla realizzazione di progetti artistici e culturali come ad esempio la realizzazione di opere filmiche che per loro natura implicano prestazioni non comparabili, in quanto strettamente connesse all'abilità e professionalità del prestatore d'opera e ad un rapporto fiduciario con regista e produttore.
- per le assunzioni obbligatorie, disciplinate da leggi speciali e nei casi di necessaria attuazione di diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi.

## **PARTE II**

### **DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE PER LE ASSUNZIONI**

#### **Articolo 2 – Requisiti generali**

- 1- Possono accedere all'impiego, fatto salvo quanto diversamente stabilito da norme di carattere speciale, i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali:
- a- cittadinanza italiana, ovvero cittadinanza di altro Stato membro dell'Unione Europea, ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 febbraio 1994 n. 174;
  - b- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure, che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi;
  - c- età non inferiore ad anni 18;
  - d- godimento dei diritti civili e politici;
  - e- idoneità psicofisica a ricoprire il posto;
  - f- laddove espressamente richiesto, possesso del requisito della particolare e comprovata specializzazione universitaria correlata al contenuto della prestazione richiesta.
- 2- La Società si riserva di disporre la non immissione in servizio dei candidati a carico dei quali risultino condanne per fatti tali da configurarsi come incompatibili con le mansioni connesse al profilo di inquadramento.

### **Articolo 3 – Idoneità psicofisica**

- 1- La Società, nei limiti imposti dalla legge, può disporre l'accertamento del possesso da parte dei cittadini all'assunzione del requisito dell'idoneità psicofisica a svolgere, continuativamente, le mansioni proprie del profilo professionale per il quale è previsto l'inserimento.

### **Articolo 4 – Determinazione dei requisiti di accesso e riserva di posto**

- 1- Per la copertura delle posizioni lavorative ritenute utili per specifiche necessità, oltre al possesso dei requisiti generali stabiliti dalla normativa vigente, sono richiesti i titoli e gli altri requisiti espressamente specificati.
- 2- La Società può disporre che l'accesso a particolari posizioni professionali e di lavoro avvenga mediante procedura pubblica con riserva, totale o parziale, dei posti a favore dei candidati in possesso di requisiti particolari previsti nell'avviso pubblico di selezione.
- 3- I requisiti generali e particolari devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso pubblico di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

## **PARTE III PROCESSO DI SELEZIONE**

### **Articolo 5 – Avviso di selezione**

- 1- La procedura di selezione regola l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non avente qualifica dirigenziale
- 2- La procedura è indetta con atto determinativo dell'Amministratore Delegato / Amministratore Unico.
- 3- L'avviso di selezione deve precisare:
  - a- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
  - b- la determinazione dei titoli;
  - c- l'indicazione delle date e della sede dei colloqui e/o eventuali prove pratiche;
  - d- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione alla selezione;
  - e- i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza ed i relativi termini e modalità di presentazione;
  - f- i documenti da produrre obbligatoriamente.

### **Articolo 6 – Pubblicità dell'avviso**

- 1- L'avviso di selezione è pubblicato sul sito web istituzionale della Società – sezione "Lavora con noi" – per un periodo non inferiore a 7 (sette) giorni consecutivi.
- 2- E' facoltà della Società di dare ulteriore pubblicità all'avviso attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione ritenute opportune in relazione alla natura ed alle caratteristiche delle prove selettive.

### **Articolo 7 – Proroga, riapertura termini e revoca dell'avviso di selezione**

- 1- la Società ha facoltà di disporre la proroga del termine di presentazione delle domande di partecipazione o la revoca della selezione.

### **Articolo 8 – Esame preliminare delle domande**

- 1- L'ufficio delle Risorse Umane procede alla verifica delle domande e dei relativi documenti presentati dai candidati per accertare il possesso dei requisiti e l'osservanza delle condizioni prescritte per l'ammissione alla selezione.
- 2- L'ufficio ammette la regolarizzazione delle domande di partecipazione che risultino imperfette dandone comunicazione agli interessati.
- 3- Il candidato che entro il termine prefissatogli non abbia provveduto alla regolarizzazione della domanda è escluso dalla selezione.

- 4- In particolare non sono soggette a regolarizzazione e comportano, quindi, l'esclusione dalla selezione:
  - a- l'omissione e l'incompletezza, tale da rendere non identificabile il candidato, delle dichiarazioni relative alle generalità personali;
  - b- l'omissione della sottoscrizione della domanda di partecipazione.
- 5- L'ammissibilità delle domande regolari e l'esclusione motivata di quelle non regolari o non regolarizzate è disposta con provvedimento interno dell'Amministratore Delegato/Amministratore Unico ovvero del soggetto da questi delegato.

#### **Articolo 9 – Oggetto e finalità della selezione**

- 1- La selezione deve tendere, sulla base delle più moderne e razionali metodologie di selezione del personale ed anche mediante l'uso di idonee ed opportune tecniche specificamente finalizzate a tale obiettivo, ad accertare non solo la preparazione culturale e teorica ma anche, e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità, attitudini e potenzialità del candidato a ricoprire il posto oggetto della selezione..
- 2- La selezione potrà consistere:
  - a- Nella valutazione dei titoli;
  - b - in un colloquio e/o prove pratiche con i candidati, a seconda delle figure da ricercare..
- 3- La selezione sarà curata dal Direttore Generale, che al termine del processo trasmetterà le proprie risultanze all'Amministratore Delegato per il prosieguo del processo.

### **PARTE IV INCARICHI ESTERNI**

#### **Articolo 10 – Affidamento di incarichi esterni**

- 1- Per l'affidamento di incarichi a soggetti esterni, si farà riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia, come citato nel D.Lgs n. 163/2006 per gli appalti di servizi e forniture, ovvero nel D.Lgs n. 81/2015 per gli incarichi a professionisti.

- 3- Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti con contratto sottoscritto dall'Amministratore Delegato / Amministratore Unico ovvero dal soggetto da questi delegato.

**PARTE V**  
**DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**Articolo 12 – Entrata in vigore**

- 1- Il presente regolamento entra in vigore il giorno della delibera di approvazione.
- 2- Con l'entrata in vigore del presente regolamento si intendono abrogate tutte le norme regolamentari ed i provvedimenti che risultino incompatibili o in contrasto con lo stesso.