

# Regolamento per le selezioni

Versione 3.0

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Oggetto

Il presente regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato, tramite procedure selettive, per la costituzione di rapporti di lavoro in carico a VUS COM S.r.l..

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Regolamento:

- le assunzioni vincolate in base a norme di legge speciale (quali ad esempio quelle obbligatorie di cui alla Legge 68 del 12 Marzo 1999 «diritto al lavoro dei disabili»),
- le assunzioni per chiamata diretta dai Centri per l'Impiego, in ogni caso previa verifica della compatibilità con le qualifiche e le mansioni da svolgere,
- e tutte le altre norme che impongono obblighi di assunzione.

Restano altresì esclusi dal campo di applicazione del presente Regolamento tutti i rapporti di lavoro oggetto di somministrazione o di staff leasing attraverso Agenzie per il Lavoro.

### Art. 2 - Principi generali

Le procedure selettive si conformano ai seguenti principi di cui all'art. 35, comma 3 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001:

- a. Pubblicità
- b. Imparzialità
- c. Pari opportunità
- d. Economicità e tempestività

Le procedure di reclutamento del personale garantiscono, senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 e s.m.i., recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna» e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR n.2016/679 rubricato Regolamento per la protezione dei dati.

### Art. 3 - Modalità di acquisizione delle risorse

L'acquisizione delle risorse umane avviene:

- a. mediante procedure selettive volte all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali, relativamente ad esigenze di inserimento con contratto a tempo determinato o indeterminato;

- b. mediante procedure selettive semplificate volte all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali, relativamente ad esigenze di inserimento di natura temporanea o stagionale (e comunque non superiore ai 6 mesi).

L'attivazione di procedure selettive viene approvata dal Consiglio di Amministrazione, che affida a tre persone la gestione delle stesse, delegando ad una di esse (necessariamente dipendente di VUS COM) il coordinamento delle relative attività. Le altre due persone – oltre al dipendente VUS COM cui è affidato il coordinamento – vengono scelte tra:

- dipendenti operanti nell'area aziendale nella quale è previsto l'inserimento della figura selezionata
- consulenti esterni che collaborano con VUS COM per le attività dell'area aziendale nella quale è previsto l'inserimento della figura selezionata
- figure con esperienza specifica e/o competenze tecniche specifiche legate alle attività della figura selezionata (liberi professionisti, professori universitari, consulenti aziendali o altre figure in possesso delle specifiche competenze)
- figure con esperienza specifica di selezione del personale e/o gestione risorse umane (liberi professionisti, professori universitari, consulenti aziendali o altre figure in possesso delle specifiche competenze) Il Consiglio di Amministrazione – anche su indicazione delle persone cui è delegata la selezione – può inoltre prevedere l'affidamento di incarichi di ricerca e selezione a società specializzate. In tal caso l'affidamento dell'incarico sarà firmato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da altra persona in possesso dei poteri di firma.

È inoltre possibile l'acquisizione di risorse attraverso modalità di somministrazione o di staff leasing attraverso Agenzie per il Lavoro; tale modalità resta però esclusa dal campo di applicazione del presente Regolamento.

#### **Art. 4 - Requisiti generali per l'accesso**

Possono accedere agli impieghi in VUS COM i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a. cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea
- b. godimento dei diritti politici e civili
- c. inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione

- d. non essere stati interdetti o destituiti o dispensati o licenziati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego
  - e. non avere svolto alcun tipo di incarico professionale e non avere intrapreso alcuna attività economica per conto di Pubbliche Amministrazioni coinvolte in rapporti contrattuali, in procedimenti amministrativi o giudiziari, comportanti vantaggi per VUS COM o per il gruppo VUS, negli ultimi 12 mesi in osservanza del D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica")
  - f. età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato professionalizzante
  - g. idoneità psico-fisica a ricoprire la mansione
  - h. titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento
  - i. altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'approvazione della procedura di selezione
  - j. ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente
- Negli avvisi di selezione pubblicati sono indicati gli ulteriori requisiti richiesti. Tali requisiti devono essere posseduti alla data di presentazione della candidatura.

#### **Art. 5 – Presentazione di autocandidature**

VUS COM è disponibile a ricevere autocandidature da parte di candidati anche al di fuori del periodo di apertura di specifici avvisi di selezione. Tali autocandidature saranno utilizzate – ad insindacabile discrezione dell'Azienda – per eventuali esigenze di assunzione stagionale o a tempo determinato. Le autocandidature vengono accettate esclusivamente con le modalità previste sul sito web VUS COM. Il curriculum presentato con queste modalità sarà conservato per 36 mesi e considerato per successive esigenze di carattere stagionale o temporaneo (e comunque non superiore ai 6 mesi). Ai candidati che avranno presentato la propria autocandidatura potranno eventualmente essere segnalate successive selezioni per le quali il loro CV risulti potenzialmente interessante (la presentazione dell'autocandidatura non costituisce domanda di partecipazione per successive selezioni indette da VUS COM).

## SELEZIONI PER INSERIMENTO CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO O A TEMPO DETERMINATO

### Art. 6 - Avviso di selezione

L'avviso di selezione deve contenere le seguenti indicazioni:

- a. il termine ultimo per la presentazione della candidatura che garantirà al candidato che il proprio curriculum vitae venga valutato per la selezione (in funzione delle esigenze della ricerca VUS COM avrà comunque la facoltà di proseguire la raccolta anche successivamente a tale scadenza);
- b. le modalità di presentazione della domanda;
- c. l'indicazione del profilo professionale per cui è aperta la selezione, nonché il numero indicativo dei posti da ricoprire (se più di uno);
- d. i requisiti specifici richiesti per la partecipazione (fatti salvi i requisiti generali di cui al precedente art. 4), unitamente ai requisiti preferenziali che saranno valutati in sede di valutazione;
- e. le garanzie per le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- f. la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali, ai soli fini della selezione.

### Art. 7 - Pubblicazione dell'avviso di selezione

L'avviso di selezione è pubblicato sul sito aziendale VUS COM ([www.vuscom.it](http://www.vuscom.it)), fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande. VUS COM può provvedere, inoltre, alla più ampia diffusione dell'avviso con altri mezzi ritenuti opportuni (ulteriori siti web e/o quotidiani locali e nazionali) in funzione delle necessità della selezione.

### Art. 8 - Tempistica delle selezioni

Al fine di garantire una adeguata comunicazione e trasparenza, la pubblicazione dell'avviso di selezione e la raccolta delle candidature avranno una durata – indicata all'interno dell'avviso – di almeno 15 giorni. La presentazione della candidatura entro il termine ultimo indicato nell'avviso garantirà al candidato che il proprio curriculum vitae venga valutato per la selezione. In funzione delle esigenze della ricerca VUS COM avrà comunque la facoltà di proseguire la raccolta anche successivamente a tale scadenza. VUS COM potrà rettificare o modificare l'avviso o modificare i termini della selezione. Tali variazioni dovranno essere rese pubbliche con le stesse modalità utilizzate inizialmente per l'avviso.

### **Art. 9 – Sospensione e revoca delle selezioni**

Il Consiglio di Amministrazione di VUS COM mantiene in qualsiasi momento la facoltà di sospendere o revocare i processi di selezione attivati. La comunicazione di tale decisione dovrà avvenire attraverso il sito aziendale VUS COM ([www.vuscom.it](http://www.vuscom.it)). Nel caso di sospensione di una selezione e successiva riapertura, le domande già presentate resteranno valide.

### **Art. 10 - Presentazione delle candidature**

I candidati interessati alla selezione devono presentare la loro candidatura inviando il proprio curriculum vitae con le modalità indicate nell'avviso di selezione. Al fine di garantire un più semplice accesso alla selezione, i candidati devono presentare il proprio curriculum vitae comprendente al minimo:

- a. cognome e nome
- b. recapiti personali
- c. informazioni relative a formazione e titoli di studio
- d. informazioni relative all'esperienza professionale e al possesso dei requisiti specifici
- e. eventuali documentazioni specifiche se richieste nell'avviso di selezione
- f. autorizzazione all'utilizzo dei dati personali ai fini della selezione (tale autorizzazione potrà essere implicita se la presentazione del curriculum vitae avviene attraverso portali o piattaforme web che la richiedano attraverso flag o altre azioni sul sistema)

### **Art. 11 - Comunicazioni ai candidati**

Le comunicazioni individuali con i candidati (richiesta informazioni supplementari, pianificazione prove di selezione, ecc.) avvengono esclusivamente ai recapiti indicati all'interno del curriculum vitae. La comunicazione riguardante la conclusione della selezione avvengono invece attraverso il sito web VUS COM ([www.vuscom.it](http://www.vuscom.it)).

Tale comunicazione comprende:

- il nome del candidato (o dei candidati) assunto;
- a tutela della riservatezza dei candidati, non vengono invece pubblicati i nominativi di ulteriori candidati che abbiano partecipato alla selezione, oltre a quelli assunti.

VUS COM comunica inoltre l'esito (anche se negativo) della selezione ai candidati coinvolti in prove individuali (in presenza o in remoto), sia in caso di esito positivo che in caso di esito negativo. Tale comunicazione non è effettuata in caso di rinuncia da parte del candidato, in qualunque fase della selezione. VUS COM non si assume alcuna responsabilità per il caso di dispersione di comunicazioni, dipendente da irreperibilità, inesatte indicazioni del recapito, o

dalla mancata oppure tardiva comunicazione del cambiamento dei recapiti stessi o per eventuali disguidi anche postali e di recapito di messaggi a mezzo telematico.

### **Art. 12 - Fasi di selezione**

Ciascuna selezione viene strutturata al fine di valutare al meglio – garantendo l'accesso alle migliori risorse – i seguenti aspetti:

- a. professionalità, conoscenze tecniche, teoriche od operative
- b. attitudini, capacità e potenziale
- c. motivazioni ed interessi professionali

La selezione comprende al minimo le seguenti fasi:

- analisi del curriculum vitae
- colloquio individuale, per i soli candidati ritenuti più vicini agli obiettivi della selezione

La valutazione avviene – in termini qualitativi o quantitativi – con l'obiettivo di verificare la migliore adeguatezza di ciascun candidato rispetto agli obiettivi della selezione. Qualora opportuno, la selezione può inoltre prevedere una o più delle seguenti ulteriori fasi:

- a. ulteriori colloqui
- b. prove scritte, eventualmente nella forma di test a risposta multipla chiusa
- c. prove orali
- d. prove pratiche Il superamento di ciascuna prova e l'ammissione alla prova successiva deriva da valutazioni qualitative legate alla migliore adeguatezza di ciascun candidato rispetto agli obiettivi della selezione.

### **Art. 13 - Attività di selezione per figure da inserire con qualifica di Operaio e Impiegato**

Al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità, nonché massimizzare la qualità delle valutazioni (scelta del candidato, o dei candidati, più adeguato alla posizione oggetto di selezione), le attività di selezione sono svolte da tre figure qualificate nominate dal Consiglio di Amministrazione (v. art. 3). Tale molteplicità di valutazioni può avvenire con modalità sincrona (fasi di selezione svolte in contemporanea dalle tre persone) o asincrona (fasi di selezione svolte in sequenza da parte delle tre persone). Le tre persone indicate dal Consiglio di Amministrazione per lo svolgimento della selezione devono verificare e dichiarare l'assenza di situazioni di incompatibilità con i candidati che dovranno valutare (tale verifica non riguarda candidati che non abbiano superato le fasi preliminari della selezione, qualora affidate a società di selezione). Nella valutazione di ciascuna fase e nella decisione finale il dipendente VUS COM cui il Consiglio di Amministrazione ha affidato il coordinamento garantisce la sintesi delle valutazioni qualitative delle altre persone coinvolte nella valutazione. Ciascuna fase di selezione dà luogo ad una scelta che per ciascun candidato si sintetizza con l'indicazione

“fase superata” o “fase non superata”. Al termine dell’ultima prova tale indicazione porta all’esito della selezione che può essere:

- “candidato vincitore”
- “candidato da considerare per eventuali future necessità (o in caso di rinuncia da parte del candidato individuato)”
- “candidato non adeguato per la posizione”

Tale decisione finale viene comunicata dalle tre persone che gestiscono la selezione con un documento scritto inviato al Consiglio di Amministrazione.

Qualora al termine della procedura selettiva non venga individuato nessun candidato vincitore (o non ne vengano individuati in numero sufficiente per la copertura delle assunzioni previste), le tre persone che gestiscono la selezione informano il Consiglio di Amministrazione e proseguono l’attività selettiva valutando ulteriormente le candidature pervenute (anche dopo il primo termine di scadenza dell’avviso) o riaprendo la raccolta delle candidature.

Qualora opportuno, vengono proposte al Consiglio di Amministrazione modifiche (ad esempio per quanto attiene i requisiti richiesti). Il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la comunicazione sull’esito della selezione, procede alla ratifica della scelta.

#### **Art. 14 - Attività di selezione per figure da inserire con qualifica dirigenziale e di Quadro, a tempo determinato o indeterminato**

Per le sole selezioni rivolte ad assunzioni con qualifica dirigenziale e di Quadro (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di effettuare la scelta finale della figura da inserire.

Tale decisione deve essere comunicata alle tre persone delegate alla selezione già all’avvio della selezione. Tutte le fasi della selezione si svolgono con le modalità previste nel precedente art. 13. La comunicazione finale al Consiglio di Amministrazione riporta però come esito da motivare per i candidati presentati:

- “candidato da valutare per l’inserimento”
- “candidato non adeguato alla posizione”

Il Consiglio di Amministrazione potrà procedere al colloquio con tutti i candidati inclusi nella rosa presentata come “...da valutare per l’inserimento” e perviene alla decisione finale. Qualora al termine della procedura selettiva non venga individuato nessun candidato vincitore, il Consiglio di Amministrazione potrà chiedere alle tre persone delegate di proseguire l’attività selettiva. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione decida al contrario di non avvalersi della facoltà di scelta, tutte le fasi della selezione – ivi compresa la scelta finale e la relativa comunicazione – avvengono come previsto nell’art. 13.

### **Art. 15 - Prove preselettive**

L'avviso di selezione può prevedere – nel caso in cui le domande di partecipazione superino un numero prefissato – che la selezione sia preceduta da una prova preselettiva finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa, che si conclude con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove. In tal caso la prova selettiva darà luogo ad un punteggio numerico che però avrà valore ai soli fini dell'ammissione alle fasi di selezione.

La prova preselettiva può essere effettuata con modalità che consentano un rapido giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati; in ogni caso deve essere gestita con tutte le modalità tecniche e metodologiche che garantiscano l'imparzialità, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento.

### **Art. 16 - Utilizzo di società di ricerca di personale qualificato**

VUS COM può avvalersi di società specializzate nella ricerca di personale qualificato per lo svolgimento di una o più fasi delle procedure di selezione. La società individuata deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale
- certificazione di Qualità conformemente alla norma UNI EN ISO 9001:2018
- esperienza nella gestione di selezioni del personale nel settore energia / utilities e per il livello professionale oggetto dell'incarico
- conoscenza del mercato locale.

Nello svolgimento delle proprie attività la società affidataria dell'incarico deve rispettare i principi stabiliti nel presente regolamento (v. art. 2). In particolare, l'avviso di selezione viene pubblicato sia sul sito della società che su quello VUS COM, oltre che su eventuali ulteriori siti web e/o quotidiani. Per garantire la maggiore efficacia della selezione (possibilità di intercettare la maggiore quantità e qualità di candidati interessanti per la posizione) nel rispetto della trasparenza e della comunicazione, la società di selezione può sollecitare candidati interessanti sul mercato e segnalare la ricerca in corso. Tali candidati – se interessati – devono però essere invitati a presentare la propria candidatura con le modalità previste dall'avviso di selezione (e ricondurla così all'interno dello stesso database che ne garantisca la piena tracciabilità).

Al termine delle procedure di selezione da essa gestita, la società di selezione deve dichiarare il rispetto dei principi stessi (Pubblicità, Imparzialità, Pari opportunità, Economicità e tempestività), nonché comunicare la lista dei candidati valutati con le seguenti informazioni:

- l'origine della candidatura (autocandidatura / candidatura sollecitata dalla società)

- lo step di selezione nel quale ciascun candidato è stato coinvolto
- per i soli candidati inseriti nella rosa finale presentata a VUS COM viene predisposto un report descrittivo di natura qualitativa.

Nel caso di incarico affidato ad una società di selezione, VUS COM gestisce la fase finale della selezione (valutazione della rosa finale) con le medesime modalità previste per le selezioni gestite internamente:

- rispetto dei principi ex art. 2
- valutazione da parte di tre persone individuate dal Consiglio di Amministrazione (una delle tre persone potrà essere eventualmente individuata nel personale della società di selezione che ha curato le fasi preliminari della selezione)
- comunicazione dell'esito al Consiglio di Amministrazione.

Qualora al termine della fase finale della selezione non venga individuato nessun candidato vincitore (o non ne vengano individuati in numero sufficiente per la copertura delle assunzioni previste), le tre persone che gestiscono la selezione informano il Consiglio di Amministrazione e proseguono l'attività selettiva. In tal caso potrà essere richiesto alla società di selezione di presentare ulteriori candidature, valutando ulteriormente le candidature pervenute (anche dopo il primo termine di scadenza dell'avviso) o riaprendo la raccolta delle candidature. Qualora opportuno, vengono proposte al Consiglio di Amministrazione modifiche (ad esempio per quanto attiene i requisiti richiesti).

## **SELEZIONI PER INSERIMENTO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (NON SUPERIORI AI 6 MESI) E FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI**

### **Art. 17 – Procedura semplificata per assunzioni per esigenze temporanee o stagionali**

Qualora si debba procedere all'assunzione di personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali (e comunque non superiori ai 6 mesi), si applica la procedura semplificata di cui al presente articolo. Il Consiglio di Amministrazione di VUS COM individua le esigenze di selezione del personale (numero di posti da ricoprire, profilo professionale e requisiti per l'accesso); VUS COM verifica se – tra le autocandidature presentate negli ultimi 12 mesi o negli ultimi 36 mesi in funzione delle caratteristiche della posizione oggetto di selezione – vi siano candidati in linea con le esigenze della selezione. VUS COM può a tale scopo richiedere integrazioni od aggiornamenti delle informazioni contenute nelle autocandidature stesse. Qualora risultino presenti tra le autocandidature curricula considerati potenzialmente interessanti, VUS COM procede alla chiamata di tali candidati al fine di svolgere una intervista conoscitiva per verificare le attitudini personali, le competenze

professionali e la disponibilità al contratto proposto. Nella chiamata dei candidati che avevano presentato l'autocandidatura VUS COM procede seguendo un ordine determinato dal grado di interesse di ciascuna autocandidatura.

VUS COM procede nella valutazione dei curricula e nelle interviste con i candidati potenzialmente interessanti fino a quando non risultino più disponibili autocandidature esaminabili. Lo svolgimento dell'intervista sopra indicata non determina alcun tipo di diritto in capo al candidato.

### **Art. 18 – Procedura ordinaria per la selezione del personale per esigenze temporanee o stagionali**

Solo qualora la procedura di cui all'articolo 16 non soddisfi le esigenze di assunzione temporanea o stagionale (per l'insufficienza del numero di autocandidature adeguate a coprire tali esigenze) il Consiglio di Amministrazione di VUS COM può procedere ad una selezione con le medesime caratteristiche richieste per le selezioni a tempo indeterminato o a tempo determinato (di cui ai precedenti art. 6 e ss.).

### **Art. 19 – Forme contrattuali flessibili**

Nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento e della programmazione del fabbisogno di personale può essere previsto il ricorso a forme contrattuali flessibili del personale quali ad esempio il contratto di apprendistato professionalmente e il contratto a tempo determinato. A termini delle vigenti disposizioni di legge la disciplina della materia è prevista e regolata dalla contrattazione collettiva. Ai fini del reclutamento si applicano, in quanto compatibili con la specifica disciplina di legge, le disposizioni relative alle selezioni per inserimento a tempo temporaneo o stagionale.