



Conerobus SpA

REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINANTE LE MODALITA' DI SELEZIONE ED IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DA PARTE DI CONEROBUS SPA

Art. 1

Finalità ed ambito d'applicazione

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali, nonché il regime di pubblicità, per il reclutamento di personale con contratto di lavoro subordinato, esclusa la selezione del Direttore Generale, nel rispetto delle previsioni dello Statuto della Società.

Le categorie, le aree funzionali e i profili specifici e di riferimento a cui è diretto il presente regolamento sono quelli attualmente contemplati dal vigente CCNL di categoria degli autoferrotranvieri.

Le procedure di cui al presente regolamento assumono, come linee d'indirizzo generali, i seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- d) necessario contemperamento delle necessità di economicità, celerità di espletamento ed efficienza delle attività di reclutamento del personale;
- e) rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del CCNL;
- f) rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali;

Art. 2

Esclusioni

Il presente regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie ai sensi della



L.68/1999; per il personale iscritto negli appositi elenchi della L. 68/1999, la società si riserva la facoltà di stabilire eventuali modalità di selezione e/o valutazione di titoli.

Art. 3

Requisiti generali

Possono accedere all'impiego presso la Società i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali:

- a) cittadinanza di uno degli stati facenti parte dell'UE;
- b) godimento dei diritti civili e politici;
- c) età non inferiore ai 18 anni;
- d) inesistenza di condanne penali o di stato d'interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure, che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso all'impiego presso la stessa società;
- e) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- f) essere dotato di sana e robusta costituzione fisica ed essere in possesso tutti i requisiti fisici idonei allo svolgimento delle mansioni che deve svolgere;
- g) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale.

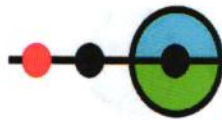
Art. 4

Requisiti particolari

Oltre al possesso dei requisiti generali stabiliti nel presente regolamento sono richiesti i titoli e gli altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione.

In particolare, i candidati a posizioni professionali che comportano l'uso di veicoli di qualsiasi genere devono essere in possesso della relativa patente di abilitazione per la guida e, all'occorrenza, della carta di qualificazione del conducente previste dalla normativa vigente. La Conerobus SpA si riserva di richiedere il possesso di un punteggio residuo minimo non inferiore al 50% della patente di guida e della carta di qualificazione del conducente ai sensi dell'art. 126 bis D.Lgs. 285/1992.

In caso di Selezione di candidati a figure professionali che prevedano la conduzione di



Conerobus S.p.A.

veicoli di qualsiasi genere, da assumere con contratto di “Apprendistato Professionalizzante”, di cui all’art. 22 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Autoferrotranvieri del 28/11/2015 e s.m.i., la Conerobus spa si riserva la facoltà di consentire la partecipazione alla Selezione stessa ai candidati non in possesso delle patenti di categoria D - E e della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC). Il candidato utilmente collocato nella Graduatoria Definitiva sarà obbligato ad acquisire le suddette patenti ed abilitazioni entro il termine che la Conerobus spa stabilirà, in base alle esigenze aziendali, nel relativo Bando di Selezione. Il mancato conseguimento delle patenti D - E e della CQC, entro il termine stabilito nel relativo Bando di Selezione, determinerà la definitiva esclusione del candidato dalla Graduatoria Definitiva stessa; sino a quel momento, il candidato privo dei predetti titoli resterà nella graduatoria ma allo stesso potranno essere preferiti, nella formulazione di una proposta di assunzione, candidati in possesso dei predetti titoli anche se con punteggio inferiore in graduatoria.

Art. 5

Possesso dei requisiti generali e particolari

I requisiti generali e particolari devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell’avviso per la presentazione della domanda di ammissione, e mantenuti durante l’intero svolgimento del procedimento di selezione e, ovviamente, all’atto dell’eventuale assunzione nonché durante l’intera durata del rapporto di lavoro (ad eccezione del possesso di un punteggio residuo minimo non inferiore al 50% della patente di guida e della carta di qualificazione del conducente ai sensi dell’art. 126 bis D.Lgs. 285/1992).

Art. 6

Modalità generali di reclutamento e procedura di avvio selezione

Le modalità di selezione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l’utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

Nell’ambito delle selezioni del personale, la Società individua le tipologie



contrattuali più idonee per il migliore impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.

Nei limiti di quanto programmato e preventivato, la Società ricorre al mercato del lavoro ogni volta le risorse già presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.

Di norma la Società recluta il personale con l'utilizzo di procedure selettive ad evidenza pubblica, rivolto a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti prescritti, qualora tale procedura giustifichi a livello economico ed organizzativo, una ricerca di personale in misura quantitativamente rilevante e per profili professionali di tipo esecutivo/operativo.

L'avvio della selezione per l'eventuale assunzione di lavoratori sarà comunicato esternamente all'Azienda mediante avviso della procedura che sarà pubblicizzato mediante:

1. apposita sezione del sito internet dell'Azienda
2. affissione presso la sede sociale della Società

L'avvio della selezione dovrà prevedere il seguente contenuto minimo:

- profilo professionale richiesto;
- tipologia ed inquadramento contrattuale ex CCNL, e tipologia di contratto di lavoro, con specificazione se a tempo pieno o part-time;
- titolo di studio richiesto;
- modalità di presentazione della domanda;
- indicazione dei documenti da allegare alla domanda;
- conoscenze, competenze, certificazioni eventualmente richieste;
- esperienze pregresse in ambito lavorativo eventualmente richieste;
- eventuali materie la cui conoscenza sarà esaminata in sede di prova e/o contenuto delle prove pratiche eventualmente richieste;
- indicazione delle modalità di svolgimento della selezione, che devono assicurare il rispetto dei principi enucleati nell'art. 1;



Conerobus SpA

- indicazione del termine perentorio entro il quale la mancata accettazione della proposta d'assunzione determina la definitiva esclusione dalla graduatoria.

L'avviso deve, in ogni caso, contenere la citazione della legge n. 125/1991 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro nonché l'informativa ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali.

Art. 7

Nomina della commissione di valutazione

La commissione di valutazione è nominata dal Consiglio di Amministrazione ed è composta prevalentemente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso. Non possono far parte delle commissioni i membri dell'organo amministrativo e coloro che ricoprono cariche politiche o sindacali.

Art. 8

Modalità di presentazione della domanda

La domanda di ammissione alla procedura di selezione dovrà essere redatta in carta semplice secondo il modello allegato all'avviso di selezione di cui all'art. 6 del presente regolamento, dovrà essere inoltrata a mezzo pec o raccomandata A/R (fa fede il timbro postale di spedizione) entro il giorno stabilito a pena di decadenza nel medesimo avviso a Conerobus SpA : via Bocconi 35 Ancona; oppure presentata direttamente all'Ufficio protocollo di Conerobus SpA presso lo stesso indirizzo entro il medesimo termine.

Conerobus SpA non sarà responsabile per qualunque ritardo nel recapito.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica del possesso dei requisiti professionali e specifiche idoneità allo svolgimento della mansione richiesta.

La documentazione richiesta è la seguente:

- iscrizione ufficio di collocamento competente aggiornata (massimo effettuata negli ultimi 15 giorni) con scheda professionale
- stato di famiglia o autocertificazione dove si evince: stato civile, residenza anagrafica

e dati dei familiari anche non a carico

-titolo di studio

-casellario giudiziario

-codice fiscale personale e del coniuge anche se non a carico

-patenti di guida D, E, e CQC rilasciato dall'ufficio provinciale della MCTC

-dichiarazione sostitutiva dell'atto notorio contenente l'indicazione delle pregresse esperienze lavorative.

Art. 9

Calendario delle prove d'esame

La convocazione per le prove d'esame, con l'indicazione del calendario delle medesime ove non sia già stato previsto nell'avviso e l'elenco nominativo dei candidati ammessi alla selezione, sarà inserita sul sito internet della Società e affisso presso la sede societaria, entro non meno di 15 giorni antecedenti alla prima prova.

Art. 10

Procedura di selezione

Le prove, il cui svolgimento è regolato dall'avviso di selezione, potranno consistere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in relazione alle caratteristiche del profilo ricercato, in test, quesiti, utilizzo di strumentazioni o macchinari inerenti le mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e/o in un colloquio avente come oggetto le mansioni proprie delle posizioni da coprire.

La commissione effettuerà la propria valutazione attribuendo un voto in decimi ad ognuno dei titoli posseduti, ove espressamente richiesti dall'avviso di selezione, e ad ognuna delle prove scritte e/o orali e/o pratiche ove espletate.

Art. 11

Formazione dell'elenco dei candidati idonei

Ultimata la procedura selettiva, con la previa attribuzione del punteggio ai titoli presentati e successivamente, alle prove selettive eventualmente sostenute dai candidati, la commissione forma l'elenco dei candidati idonei in ordine di punteggio



complessivo decrescente.

Il detto elenco dovrà riportare, oltre alle indicazioni necessarie per l'esatta individuazione dei candidati, i punteggi conseguiti nelle prove di esame e/o valutazione dei curricula.

L'azienda si riserva la facoltà di attingere dal suddetto elenco di candidati idonei, per ogni eventuale assunzione futura in base alle proprie esigenze.

L'elenco dei candidati idonei avrà validità di 1 (uno) anno, se non diversamente disposto nel bando di selezione.

Il Consiglio di amministrazione della società si riserva la facoltà di prorogarne la scadenza.

Art. 12

Assunzione in servizio

I candidati idonei ovvero risultati di idonea certificazione sanitaria e dopo il positivo accertamento del possesso dei requisiti prescritti nel presente regolamento nonché nell'avviso di selezione, nel caso in cui la selezione sia stata avviata per un numero di posti prefissato, saranno invitati a sottoscrivere, entro il termine perentorio fissato nell'avviso di selezione, il contratto individuale di lavoro. Il trattamento economico e normativo previsto per il caso di eventuale assunzione è quello stabilito dalla legge dal contratto collettivo di lavoro vigente applicato.

Art. 13

Diritto di precedenza

In adempimento della previsione di cui all'art. 24 comma 4 del D.Lgs. 81/2015 la società Conerobus spa, applicherà, in ordine al diritto di precedenza, quanto disposto dall'art. 19 del CCNL Autoferrotranvieri 28/11/2015.

Art. 14

Selezione ed assunzione di personale a tempo determinato e casi particolari

Di norma l'Azienda utilizza per l'assunzione di personale a tempo determinato gli elenchi formulati per l'assunzione di personale a tempo indeterminato per lo stesso profilo professionale, o, in caso di necessità, può riservarsi di procedere alla selezione ed assunzione di personale con contratto a tempo determinato, in maniera diretta,



tramite l'esclusiva valutazione di titoli relativi allo svolgimento della mansione richiesta, effettuata dalla commissione di valutazione nominata dal C.d.A.

Nel caso in cui la Società valuti l'esistenza di necessità temporanee, o di ragioni di urgenza, oppure di esigenze straordinarie non prevedibili o non programmabili, o anche di offerta lavorativa temporaneamente o strutturalmente carente sul mercato del lavoro, essa potrà reperire personale mediante procedure semplificate di selezione.

In detta ipotesi la Società, pur mantenendo la supervisione diretta dei lavori, si potrà avvalere di strumenti di ricerca veloci, tipo:

- utilizzo di banche dati aziendali contenenti le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la loro disponibilità all'impiego o, in alternativa, banche dati dei Centri per l'Impiego, Istituti Scolastici e/o Universitari, Agenzie per il lavoro di comprovata professionalità;
- istituzione di corsi formativi interni (Academy) finalizzati alla assunzione previo conseguimento delle specifiche abilitazioni per i profili richiesti.

La Società garantisce imparzialità e trasparenza nella scelta dei candidati e si riserva la valutazione delle loro capacità professionali, attitudinali e affidabilità, in ragione degli interessi e degli obiettivi aziendali.

Art. 15

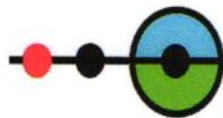
Trasparenza

In applicazione dei principi di **trasparenza** l'azienda garantirà ai candidati **nelle procedure di reclutamento e selezione** il diritto di accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza è necessaria per tutelare le proprie situazioni giuridiche collegate al documento al quale è chiesto l'accesso, secondo le prescrizioni di legge vigenti.

Art. 16

Rettifica e integrazione degli avvisi

L'azienda ha facoltà di procedere – con apposito provvedimento - alla rettifica, all'integrazione dell'avviso e/o alla proroga del termine fissato nell'avviso per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, per motivate esigenze di



Conerobus S.p.A.

servizio e nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e non discriminazione. Qualora la rettifica riguardi i requisiti di accesso o le prove di selezione, se previste, il provvedimento dovrà prevedere la riapertura del termine o la proroga dello stesso per tutti i concorrenti.

Il provvedimento sarà pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale; resteranno valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'integrazione, se necessario, della documentazione.

In relazione a comprovate esigenze di servizio e nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e non discriminazione, l'azienda potrà procedere alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura di reclutamento; il provvedimento dovrà seguire le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale.

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 7.4.2025.

CONEROBUS S.p.A.
L'Amministratore Delegato
Dott. Giorgio Luzi

