



**REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINANTE LE MODALITA'
DI SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DEL
PERSONALE DA INQUADRARE NELL'AMBITO DI UN
RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO CON LA CTM S.p.A.**

CAPO I

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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.

Si precisa che le modalità di selezione ivi disciplinate non hanno natura di concorso pubblico.

La partecipazione alle selezioni non costituisce impegno per la Società all'assunzione.

La responsabilità del processo di reclutamento del personale è allocata presso il Settore Personale e Organizzazione.

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 l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

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 lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie relative alla posizione oggetto di selezione, scelti tra dipendenti della Società, docenti e esperti estranei alla Società, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

CAPO II

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 2

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) conoscenza della lingua italiana;

e) non avere riportato condanne penali che comportino, quale pena accessoria, l'interdizione temporanea o permanente dai Pubblici Uffici o condanne definitive per reati non colposi;



- f) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- g) essere dotato di sana e robusta costituzione fisica ed essere in possesso di tutti i requisiti fisici idonei allo svolgimento delle mansioni oggetto della selezione;
- h) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale.

Art. 3

Requisiti particolari

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

In particolare i candidati a posizioni professionali che comportano l'uso di veicoli di qualsiasi genere devono essere in possesso della patente di abilitazione per la guida prevista dalla normativa vigente

Art. 4

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, mantenuti durante l'intero svolgimento del procedimento di selezione e, ovviamente, all'atto dell'eventuale assunzione, fatto salvo il caso di assunzioni per le quali sia previsto il possesso di abilitazioni che possono essere conseguite soltanto successivamente all'assunzione ed in costanza del rapporto di lavoro o il caso in cui l'avviso di selezione ne ammetta il possesso anche soltanto all'atto della eventuale assunzione.

I predetti requisiti generali e particolari devono essere, in ogni caso, mantenuti durante l'intera durata del rapporto di lavoro.

CAPO III

PROCEDURA DI SELEZIONE

Art. 5

Avvio della procedura di selezione

L'avvio della selezione per l'assunzione di lavoratori deve avvenire con determinazione del Direttore generale che, in presenza di ragioni di particolare importanza, ne darà informativa al Consiglio di amministrazione.

In ogni caso il provvedimento di avvio della selezione deve avere il seguente contenuto minimo:

- a) numero di posti oggetto della selezione;
- b) requisiti generali e particolari richiesti;
- c) profilo professionale richiesto;
- d) conoscenze, competenze, certificazioni eventualmente richieste;
- e) esperienze pregresse in ambito lavorativo eventualmente richieste;



f) titoli di studio eventualmente richiesti.

L'indicazione del numero di posti oggetto della selezione non è obbligatoria nel caso in cui la selezione non sia finalizzata alla copertura di posti vacanti bensì sia unicamente funzionale alla formazione di una graduatoria cui la Società si riserva la facoltà di attingere secondo l'ordine nell'eventualità che si presenti la necessità di procedere ad assunzioni.

L'atto dovrà indicare l'inquadramento previsto ai sensi del vigente CCNL e potrà eventualmente prevedere anche la tipologia contrattuale.

Art. 6

Avviso della procedura di selezione

Il Dirigente del Settore Personale, cura la predisposizione dell'avviso che, sottoscritto dal Direttore Generale, sarà pubblicizzato su apposita sezione del sito internet della Società.

L'avviso deve avere il seguente contenuto minimo:

- a) il numero dei posti messi a selezione;
- b) l'inquadramento previsto ai sensi del vigente CCNL
- c) i requisiti generali e particolari richiesti per l'ammissione all'impiego;
- d) l'indicazione della data di possesso dei requisiti;
- e) le modalità e il termine perentorio di presentazione della domanda;
- f) l'indicazione dei documenti da allegare alla domanda;
- g) le modalità di convocazione dei candidati con l'avvertimento che, sulla base di modalità e criteri che saranno comunque definiti nell'apposito avviso di selezione, nell'ipotesi di presentazione di un numero elevato di domande si potrà procedere allo svolgimento di una o più prove preselettive volte all'accertamento dei requisiti di professionalità anche attraverso procedure automatizzate, al fine di restringere il novero dei candidati ammessi alle procedure di selezione;
- h) l'indicazione delle modalità di espletamento della selezione;
- i) i criteri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria di merito e, in particolare, i criteri di valutazione dei titoli richiesti, del *curriculum* professionale ove richiesto, delle certificazioni professionali possedute ove richieste, l'indicazione della votazione minima necessaria per l'ammissione alla prova orale e/o pratica ove eventualmente richiesta;
- j) le prove di selezione con indicazione delle materie e/o del contenuto delle prove pratiche eventualmente previste;
- k) i criteri che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- l) i termini di validità della graduatoria;
- m) l'indicazione del termine perentorio entro il quale la mancata accettazione della proposta d'assunzione determina la definitiva esclusione dalla graduatoria;
- n) il fac-simile del modulo di presentazione della candidatura.

L'avviso di selezione può, altresì, contenere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:



1. l'indicazione del termine perentorio, decorrente dalla pubblicazione della graduatoria, entro il quale il candidato risultato idoneo ed eventualmente chiamato dalla Società secondo l'ordine in graduatoria dovrà assumere servizio;
2. la previsione della facoltà da parte della Società di attingere secondo l'ordine dalla ridetta graduatoria, entro i termini di validità della medesima, qualora dovesse insorgere l'esigenza di assumere altro personale per il medesimo profilo richiesto nell'avviso ovvero per profili comunque ad esso attinenti;
3. il punteggio minimo per l'accesso alla graduatoria.

Nell'ipotesi in cui la selezione non sia finalizzata alla copertura di posti vacanti bensì sia unicamente funzionale alla formazione di una graduatoria cui la Società si riserva la facoltà di attingere nell'eventualità che si presenti la necessità di procedere ad assunzioni, l'avviso di selezione non deve contenere i requisiti sub a).

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.

Le prescrizioni contenute nell'avviso sono vincolanti sia nei riguardi della commissione di valutazione che nei riguardi dei candidati.

Art. 7

Nomina della commissione di valutazione

La commissione di valutazione sarà composta da tre o cinque membri che saranno nominati, dopo la scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, con determinazione del Direttore generale tra esperti di provata competenza nelle materie relative alla selezione e scelti fra dipendenti della Società, docenti e soggetti estranei alla Società, che non siano componenti dell'organo di amministrazione della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

I commissari sono strettamente vincolati al segreto d'ufficio per tutto ciò che concerne l'attività della commissione medesima.

I commissari non possono promuovere, partecipare o comunque collaborare ad iniziative estranee alla Società e volte, direttamente od indirettamente, alla preparazione relativa alla/e selezione/i indette dalla Società.

Con determinazione del Direttore generale alla commissione potranno essere aggregati membri aggiunti interni o esterni in relazione a particolari prove di carattere tecnico o specialistico. I componenti aggregati si limiteranno alla valutazione strettamente inerente alla prova per la quale sono stati chiamati in causa.

I membri aggiunti dovranno comunque rispettare tutte le condizioni previste dal presente articolo e dal presente regolamento.

Art. 8

Modalità di presentazione della domanda

La domanda di ammissione alla selezione dovrà essere redatta in carta semplice secondo il modello allegato all'avviso pubblico di selezione di cui all'art. 6 del presente regolamento, dovrà essere inoltrata entro il termine e secondo le modalità stabilite nell'avviso medesimo.

La Società non sarà in ogni caso responsabile per qualunque ritardo nel recapito.

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 nel bando e l'elenco nominativo dei candidati ammessi alla selezione, dev'essere inserita sul sito internet dell'ente.

Art. 10

Procedura di selezione

Trascorso il periodo predeterminato per il ricevimento delle domande, la Commissione di valutazione procederà alla selezione.

La procedura potrà constare alternativamente ovvero cumulativamente delle seguenti fasi:

- a) valutazione dei *curricula* ricevuti
- b) espletamento prove di selezione

La Società si riserva la facoltà di individuare la procedura di selezione in ragione delle esigenze sottese alla selezione del profilo professionale di volta in volta ricercato.

- a) Valutazione dei curricula ricevuti

La commissione nel procedere alla valutazione dei *curricula* presentati potrà tener conto, cumulativamente ovvero alternativamente tra loro, dei seguenti elementi:

- 1) titolo di studio e/o specializzazioni post – diploma e/o post – lauream;
- 2) qualifiche professionali conseguite;
- 3) esperienze lavorative già maturate presso CTM Spa nella specifica attività oggetto del profilo professionale da selezionare;
- 4) esperienze lavorative già maturate nella specifica attività oggetto del profilo professionale da selezionare presso altri datori di lavoro pubblici o privati;

Resta salva la facoltà di prevedere nell'avviso pubblico di selezione altri criteri di valutazione in aggiunta ovvero in alternativa a quelli sin qui enunciati.

- b) Espletamento prove di selezione. Le prove di selezione potranno essere di diverso tipo a seconda del profilo professionale ricercato ed in particolare, a titolo indicativo ma non esaustivo: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, test tecnici correlati alla mansione, prove pratiche, colloqui di gruppo, valutazione del potenziale quali l'assessment. Le modalità di



svolgimento delle prove dovranno garantire i principi di equità e di parità di trattamento dei candidati.

Art. 11

Valutazione dei titoli e delle prove

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

Nelle selezioni per titoli ed esami la votazione complessiva è determinata sommando:

- a) il voto conseguito nella valutazione dei titoli
- b) il voto riportato nelle prove

Art. 12

Formazione della graduatoria finale di merito

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 la graduatoria di merito elencando i nominativi dei candidati idonei in ordine di punteggio complessivo decrescente, (tenendo conto del punteggio minimo eventualmente previsto ai fini dell'inserimento in graduatoria) e secondo i criteri di precedenza e/o di preferenza eventualmente indicati nell'avviso di selezione.

La detta graduatoria dovrà riportare, oltre alle indicazioni necessarie per l'esatta individuazione dei candidati, i seguenti elementi:

- a) il punteggio complessivo conseguito a seguito della valutazione dei titoli e del *curriculum*;
- b) il punteggio complessivo conseguito a seguito dell'espletamento delle prove previste;
- c) l'indicazione della votazione complessiva ottenuta dalla somma delle singole votazioni conseguite in ciascuna delle valutazioni e prove eventualmente espletate.

Art. 13

Validità della graduatoria

La graduatoria definitiva, approvata con determinazione del Direttore Generale, avrà di regola validità fino ad un massimo di 3 anni decorrenti dalla data della sua pubblicazione, salvo diverso termine fissato nell'avviso di selezione.

Art. 14

Assunzione in servizio

Si rinvia all'avviso di selezione per la previsione di un termine perentorio decorso il quale la mancata accettazione della proposta di assunzione eventualmente effettuata ai candidati dichiarati vincitori ovvero utilmente inseriti in graduatoria determinerà la definitiva esclusione dalla graduatoria.

I candidati dichiarati vincitori ovvero utilmente inseriti in graduatoria e destinatari di una proposta di assunzione saranno invitati a sottoscrivere, entro il termine perentorio fissato nell'avviso pubblico di



selezione, il contratto individuale di lavoro previo positivo accertamento, da parte della Società, del possesso dei requisiti prescritti nel presente regolamento nonché nell'avviso pubblico di selezione.

In ogni caso, per i profili addetti a mansioni interessanti la sicurezza dell'esercizio, il candidato prima dell'eventuale assunzione dovrà risultare idoneo alla visita medica psico-fisico-attitudinale, da eseguire presso il Servizio sanitario RFI o il Servizio Sanitario Nazionale (qualora allo stesso sia demandata dalla Società l'effettuazione delle visite idoneative ex D.M. 88/99).

Il trattamento economico e normativo previsto per il caso di eventuale assunzione è quello stabilito dalla legge (in primis, per il personale sottoposto allo stesso, dal R.D. 148/1931 e relativo Allegato) e dal contratto collettivo di lavoro vigente.

Il rapporto di lavoro con la Società è incompatibile con l'esecuzione di qualunque altro impiego professionale, industriale e commerciale, salvo quanto previsto dalla normativa vigente anche con riferimento al lavoro part-time.

CAPO IV

ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTI ATIPICI

Art. 15

Selezione ed assunzione di personale a tempo determinato

La Società può procedere alla selezione e assunzione di personale a tempo determinato in conformità alla vigente normativa di legge e di contratto collettivo.

La Società può procedere alla selezione del personale a tempo determinato secondo le seguenti modalità alternative:

- a) Utilizzo della procedura di selezione per le assunzioni a tempo indeterminato (Capo III);
- b) Utilizzo delle graduatorie finali di cui all'art. 12, in corso di validità, allorché quest'ultime riguardino la medesima posizione oggetto di selezione o posizioni ad essa attinenti. La Società potrà attingere dall'anzidetta graduatoria attraverso lo scorrimento della medesima. L'assunzione a tempo determinato avverrà seguendo l'ordine di cui all'anzidetta graduatoria, ferma restando la permanenza nel possesso di tutti i requisiti richiesti dall'avviso pubblico, nonché dell'idoneità psicofisica nei termini e secondo le modalità in esso indicate.
- c) Ferma restando l'applicazione del Capo I, Capo II e degli artt. 5,6,8,9,14 del Capo III può essere utilizzata, per quelle assunzioni a tempo determinato per le quali è richiesta una particolare professionalità e/o esperienza specifica, una procedura semplificata, consistente in una sola prova fra quelle previste per le assunzioni a tempo indeterminato, a cui sottoporre coloro che dal *curriculum* presentato risultino in possesso dei requisiti e dell'esperienza richiesti per l'area professionale ed il profilo di riferimento. Il Direttore Generale nomina il/i soggetto/i Aziendale incaricato/i di procedere alla valutazione dei *curricula* ricevuti e della prova espletata. Ultimata la procedura selettiva, con la previa attribuzione del punteggio ai titoli presentati e,

successivamente, alle prove selettive eventualmente sostenute dai candidati, è formata la graduatoria di merito elencando i nominativi dei candidati idonei in ordine di punteggio complessivo decrescente e secondo i criteri che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio. La detta graduatoria dovrà riportare, oltre alle indicazioni necessarie per l'esatta individuazione dei candidati, il punteggio complessivo conseguito a seguito della valutazione del *curriculum*; il punteggio complessivo conseguito a seguito dell'espletamento della prova svolta; l'indicazione della votazione complessiva ottenuta dalla somma delle singole votazioni conseguite nella valutazione e nella prova espletate. La detta graduatoria ha efficacia limitata alla procedura espletata fatta salva la facoltà per la Società di utilizzarla per altre assunzioni a tempo determinato relative a posizioni analoghe.

Art. 16

Scadenza del contratto a tempo determinato

E' fatta salva la facoltà per la Società, alla scadenza del contratto a tempo determinato, per coprire la medesima posizione oggetto di selezione e rimasta vacante, di attingere dalla medesima graduatoria in corso di validità anziché procedere alla proroga del contratto scaduto.

Art. 17

Svolgimento delle operazioni di selezione

Fatto salvo il caso di cui all'art. 15 lett. a), quando le esigenze di selezione siano incompatibili con i tempi di realizzazione delle procedure di cui al capo III, la Società ha facoltà di esperire operazioni abbreviate rispetto a quelle previste per le selezioni a tempo indeterminato.

In particolare è consentito:

- a) la riduzione dei tempi di pubblicazione dell'avviso di selezione di cui al successivo art. 21 a);
- b) l'individuazione dei criteri di selezione in forma semplificata ed espressamente indicati nell'avviso di selezione per quelle assunzioni per le quali è richiesta una particolare professionalità e/o esperienza specifica e per le quali la Società decida di utilizzare la procedura prevista dall'art. 15 lett. c).

CAPO V

DIRITTI DEI CANDIDATI

Art. 18

Accesso agli atti del procedimento concorsuale

I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti della procedura selettiva nelle forme e nei limiti di cui alla L. 241/1990.

I candidati possono comunque accedere, al termine delle operazioni di selezione, agli elaborati relativi alle proprie prove, anche senza indicare la motivazione.

Art. 19



Ricorsi avverso la collocazione in graduatoria

I candidati potranno presentare ricorso avverso la propria collocazione nella graduatoria definitiva, entro e non oltre i 10 giorni successivi alla data di pubblicazione, al Direttore Generale che, esaminati i ricorsi, procederà all'approvazione della graduatoria definitiva.

CAPO VI

SELEZIONE MEDIANTE SOCIETÀ ESTERNA SPECIALIZZATA IN RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

Art. 20

La Società si riserva la facoltà di procedere alla selezione del personale da assumere, a tempo determinato o indeterminato, per il tramite di un ente e/o società e/o agenzia esterni di selezione, specializzate in ricerca e selezione del personale, debitamente qualificate.

E' fatta salva la facoltà per la Società di avvalersi dell'ente e/o società e/o agenzia di selezione per l'intero processo di selezione o per una singola fase di esso.

In ogni caso l'ente e /o società e/o agenzia di selezione è obbligato nell'effettuazione della selezione al rispetto delle disposizioni contenute nel presente regolamento.

CAPO VII

PUBBLICITA'

Art. 21

Degli atti della procedura selettiva sotto indicati - di cui si potrà ottenere copia rivolgendosi presso il competente ufficio per l'accesso agli atti si deve dare adeguata pubblicità tramite pubblicazione degli stessi su apposita sezione internet del sito della Società e, eventualmente, anche tramite ogni ulteriore strumento d'informazione ritenuto idoneo ai predetti fini (quotidiani a tiratura locale, siti internet specializzati, radio ecc...).

In particolare si dovranno pubblicare:

- a) l'avviso della procedura di selezione di cui all'art. 6, almeno 15 gg. prima del termine ultimo per la presentazione delle domande;
- b) il provvedimento di nomina dei componenti la commissione di valutazione di cui all'art. 8;
- c) calendario delle prove d'esame di cui all'art. 9;
- d) la graduatoria di merito di cui all'art. 12 e di cui all'art. 15 lett. c);

La Società, in ogni caso, si riserva la facoltà di pubblicizzare l'indizione della procedura selettiva anche mediante un mero rinvio all'apposita sezione del sito internet (con espressa indicazione del "link" di collegamento) in cui sono pubblicati gli atti della procedura.

CAPO VIII



DISPOSIZIONI FINALI

Art. 22

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno successivo alla data d'adozione della delibera dell'Organo amministrativo.