

Regolamento per la disciplina delle procedure di reclutamento ed assunzione del personale (approvato dal CDA nella seduta del 19 gennaio 2009)

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento, selezione ed assunzione di personale presso TRA.IN S.p.A. nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia e del CCNL di categoria, nonché delle regole aziendali di comportamento codificate, improntate ai principi di correttezza, efficienza e trasparenza.

Per sostanziare e rendere effettiva l'applicazione dei principi di cui sopra, l'Azienda, al momento di procedere alle assunzioni, provvederà a darne adeguata pubblicità, al fine di assicurare pari opportunità nell'accesso e imparzialità nelle selezioni successive.

In considerazione del fatto che il fabbisogno di personale si concentra maggiormente nell'Area Esercizio, con particolare riferimento alla figura di "operatore di esercizio", si ritiene opportuno fissare i criteri cui dovrà attenersi l'Ufficio del Personale nelle attività di selezione ed assunzione di tale figura professionale. Si specifica che tali criteri sono applicabili anche alle attività di selezione nonché di assunzione delle figure professionali dell'Area Manutentiva del gruppo Train.

Di seguito si indicano i criteri di reclutamento generali per la copertura dei posti di necessità aziendale, sia per l'Area Esercizio (ivi comprese figure professionali dell'Area Manutentiva del gruppo TRA.IN), che l'Area Amministrativa.

A - carenze relative a posizioni "a tempo pieno" in qualità di "operatore di esercizio" o figure professionali Area Manutentiva:

1. verifica preliminare circa la sussistenza di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da parte di eventuali lavoratori "a tempo parziale" a tempo indeterminato già dipendenti dell'Azienda nel ruolo di cui trattasi;
2. assegnazione di priorità ai lavoratori che abbiano già maturato proficua collaborazione a tempo determinato con la Società nel rispetto delle norme contrattuali di riferimento (art. 2, lett. A), CCNL 18/12/2004);
3. in caso di pluralità di aspiranti, muniti di titolo di precedenza opportunamente manifestato, l'Azienda procederà alla selezione dei candidati seguendo strettamente l'ordine progressivo della graduatoria preliminare elaborata secondo criteri valutativi di precedente prestazione professionale (quali, a titolo di esempio, non aver subito due o più sanzioni disciplinari e non esser stato riconosciuto responsabile di uno o più incidenti/sinistri) e criteri di misurazione della consistenza dei precedenti rapporti intercorsi con TRA.IN assegnando, ad esempio, 1 punto per ogni mese intero di calendario fino ad una soglia massima di 25 punti;
4. qualora non si rilevassero casistiche come sopra espressamente indicato, l'Azienda procederà all'esame delle domande di lavoro pervenute nei dodici mesi antecedenti, dandone preventiva informativa sul sito internet aziendale;

selezionando i candidati sulla scorta della valutazione complessiva da curriculum, colloquio di selezione, prove di guida e/o tecniche ed accertamenti medici. Nella valutazione della prova sarà attribuito rilievo prevalente alle capacità di guida e/o tecniche.

L'Azienda si riserva la possibilità di utilizzare i sistemi di preselezione del Servizio Pubblico per l'Impiego.

B - carenze di personale impiegatizio d'ordine o di concetto non munite di particolare rilevanza organizzativa.

1. esposizione sul sito internet aziendale di apposito avviso di ricerca di personale contenente le notizie utili alla individuazione delle caratteristiche richieste per l'assunzione;
2. selezione degli aspiranti nel rispetto delle norme di CCNL nonché sulla scorta delle domande pervenute a Tra.In nei 30 giorni successivi alla pubblicazione dell'avviso, sulla base della valutazione complessiva di informazioni da curriculum, colloquio di selezione, prove tecniche.

In alternativa e per specifiche competenze, l'Azienda si riserva la possibilità di utilizzare i sistemi di preselezione del Servizio Pubblico per l'Impiego nonché l'opportunità di rivolgersi agli Istituti scolastici per la segnalazione di nominativi di studenti neo diplomati.

C - copertura di figure particolarmente qualificate e/o destinate a posizioni di considerevole rilevanza organizzativa.

L'Azienda si riserva la possibilità di avvalersi di società specializzate nella ricerca di personale nonché di ricercare direttamente figure che abbiano maturato esperienze in posizioni analoghe o simili, anche di livello inferiore, documentate da curriculum selezionandole sulla scorta di valutazione da colloquio di selezione.

I dipendenti della Società, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, hanno possibilità di manifestare per iscritto all'Azienda il loro interesse a svolgere compiti propri di altre qualifiche.

A fronte di carenze di posizioni in organico, temporanee o definitive, nel rispetto degli accordi aziendali in vigore, l'Azienda, prima di ricorrere a selezioni esterne, potrà procedere all'attivazione di procedure interne di selezione sulla base dei criteri sopra enunciati, dandone avviso al personale interessato.

In quanto compatibili si applicano, in tal caso, le disposizioni di cui all'art. 18 dell'Allegato A al RD 148/1931.

Il presente regolamento unitamente ad un fac-simile di domanda, sarà pubblicato sul sito internet aziendale.