

CENTRO AGROALIMENTARE ROMA (C.A.R. S.C.P.A.)

**Regolamento sui criteri e le modalità di reclutamento ed inquadramento
del personale di CAR ScpA**

**Copia conforme all'originale, approvato in via definitiva nel Consiglio di Amministrazione del
20.12.2018**

Il Segretario

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Del Bello', written over the printed text 'Il Segretario'.

PREMESSA

C.A.R. S.c.p.a., è una Società Consortile per Azioni costituita ai sensi dell'art. 11, comma 16 L. n. 41/1986, per la realizzazione del nuovo Mercato Agro Alimentare all'ingrosso di Roma.

La Società ha per oggetto sociale la promozione, la costruzione e la gestione, sia diretta che indiretta, dei Mercati Ortofrutticolo ed Ittico all'ingrosso di Roma di rilevanza ed interesse nazionale, nonché di altri Mercati Agroalimentari all'ingrosso, comprese le necessarie strutture di trasformazione, condizionamento e conservazione.

Tra le altre funzioni C.A.R. ScpA può effettuare studi di fattibilità, progetti generali ed esecutivi; acquisire aree in qualsiasi forma; realizzare la costruzione od assumere in locazione anche finanziaria fabbricati, infrastrutture ed impianti, nonché acquisire in qualsiasi forma i beni mobili necessari od utili alla funzione dei Mercati; compiere qualsiasi altra operazione necessaria od utile al raggiungimento dello scopo consortile, ivi comprese operazioni finanziarie, escluse le concessioni di credito, mobiliari, immobiliari e di garanzia di qualsiasi tipo, stipulare con qualsiasi Ente, persona fisica o giuridica, società nazionali od estere, aperture di credito, anticipazioni bancarie, sconti, affidamenti mutui ed ogni operazione di finanziamento. La Società può altresì, anche in consociazione con organismi pubblici, regionali, provinciali e comunali, nonché con privati e/o Associazioni di loro espressione, assumere, promuovere o partecipare ad iniziative volte allo sviluppo ed alla internazionalizzazione dell'economia romana e laziale.

La Società C.A.R. ScpA ha sede in Guidonia - Montecelio, Via Tenuta del Cavaliere 1

ART.1 - OGGETTO E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente Regolamento disciplina criteri e modalità per il "Reclutamento ed inquadramento del personale di C.A.R. ScpA", nel rispetto di principi generali di trasparenza, pubblicità ed imparzialità ai sensi dell'art. 18, comma 2 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112

ART.2 - PRINCIPI GENERALI

La Società garantisce parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua,

nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. La Società garantisce altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La Società assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio e garantisce loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.

La Società assicura l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi di:

- Trasparenza: intesa come possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali, a garanzia del pieno rispetto dei principi e delle regole generali del presente Regolamento;
- Pubblicità: mediante la divulgazione sul portale internet aziendale e/o altre forma di comunicazione e pubblicità ritenute opportune;
- Imparzialità: adottando criteri oggettivi e trasparenti all'intero procedimento selettivo, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali in relazione alle posizioni lavorative da ricoprire.

In attuazione dei principi su esposti, C.A.R. ScpA ha costituito un Albo degli Operatori Economici, fruibile dal sito web aziendale ed aperto anche all'iscrizione delle persone fisiche mediante autocertificazione.

Obiettivo è l'agevolazione del percorso di individuazione dei soggetti idonei alla realizzazione di attività professionali che richiedono competenze non disponibili fra i dipendenti della Società.

ART.3 - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA'

In attuazione del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, la Società attua, nelle procedure di selezione, incarico ed assunzione, principi generali di trasparenza, imparzialità e buon andamento.

In particolare la Società agisce in conformità al D.Lgs.39/13, assicurando pertanto che:

- I criteri di selezione siano oggettivamente predeterminati;
- Sia accertata, sui candidati prescelti, l'assenza di procedimenti penali, di incompatibilità e inconferibilità, o altre condizioni ostative, anche attraverso il rilascio delle prescritte dichiarazioni sostitutive di certificazione;
- Vengano effettuati i controlli iniziali nel corso del rapporto.

La Società, nel rispetto della disciplina giuslavoratistica e della contrattazione collettiva, adotta specifiche procedure affinché vengano evitate incompatibilità o commistioni di interesse dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare la Società inserisce nei contratti di lavoro disciplinati dal presente Regolamento clausole che prevedano il divieto, per un periodo di almeno 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o del contratto con C.A.R. ScpA, di esercitare attività lavorative a favore di soggetti che abbiano concluso con C.A.R. ScpA contratti di servizio o fornitura grazie al proprio apporto.

In generale, la Società adotta criteri di merito e competenza per l'assegnazione di incarichi e la ricerca di personale dipendente.

Eventuali discostamenti dai principi su esposti devono essere motivati dalla Direzione Generale verso gli Organismi di gestione e controllo della Società.

ART. 4 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina criteri, requisiti e procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali nelle forme seguenti:

- Contratti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato

Il presente Regolamento non si applica a:

- Assunzioni rese obbligatorie da sentenze giudiziali avverse;
- Collaborazioni che riguardano l'espletamento di adempimenti obbligatori (Organismi di Vigilanza, Protezione Dati, Collegi Sindacali, Revisione dei conti; Materie Fiscali);
- Incarichi straordinari e temporanei di collaborazione tecnico - scientifica, affidati ai sensi dell'art. 7, c.6 del D.Lgs.165/01, attivati per lo svolgimento di attività

previste dallo Statuto della Società, altamente qualificate ma non ordinarie né sostitutive di carenze d'organico;

- Incarichi di lavoro, servizio o fornitura disciplinati dal D. Lgs. 163/2006;
- Incarichi conferiti per la formazione del personale dipendente della Società;
- Assunzioni obbligatorie disciplinate dalla L.68/1999, avviate attraverso apposita convenzione con la Provincia di Roma, Settore Collocamento Obbligatorio;
- Contratti di somministrazione;
- Collaborazioni di natura meramente occasionale, non ripetitiva, equiparabili pertanto, per natura, al semplice rimborso spese sostenute.

ART.5 - RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Nel rispetto del budget approvato nelle sedi opportune, nei casi di necessità, la Società avvia una procedura di selezione per l'assunzione di personale attraverso pubblicazione della Ricerca sul sito web aziendale in apposita sezione.

La RPQ pubblicata sul sito web aziendale dovrà includere:

- Descrizione della posizione professionale da ricoprire;
- Inquadramento contrattuale previsto;
- Condizioni e sede di lavoro;
- Requisiti tecnici, professionali e di esperienza maturata necessari per svolgere l'incarico in oggetto;
- Criteri e modalità generali di svolgimento della selezione.

Il ricorso a Società di consulenza esterna, specializzata nella ricerca e selezione di personale, può essere fatta mantenendo gli obblighi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità definiti nel presente Regolamento.

Segue l'avvio delle diverse fasi di selezione: acquisizione e valutazione della documentazione pervenuta, eventuali colloqui individuali, definizione della

graduatoria, comunicazione ai prescelti, redazione del verbale di chiusura della selezione.

Presa d'atto da parte della Direzione Generale in quanto Capo del Personale, della procedura di assunzione a favore dei candidati idonei prescelti e stipula del contratto di assunzione.

Gli eventuali rapporti di lavoro a tempo determinato costituiti ai sensi del presente Regolamento possono, nei casi ritenuti necessari dalla Direzione Generale al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative e nel rispetto della normativa che ne disciplina durata e termine, essere trasformati in rapporti a tempo indeterminato senza che sia avviata una nuova RPQ per il profilo in oggetto.

Nei casi di legge, ovvero per interventi urgenti o per l'attivazione di servizi infungibili ed essenziali, la Direzione Generale può riservarsi di attivare assunzioni dirette con provvedimento motivato, a favore di candidati in possesso dei requisiti necessari e comunque selezionati secondo i predetti criteri di imparzialità e trasparenza. La chiamata diretta è ammessa qualora il candidato idoneo sia unico e presenti capacità di inserimento produttivo immediato, coerentemente con l'urgenza e l'essenzialità del servizio necessario.

ART. 6 - REQUISITI NECESSARI ALL'INQUADRAMENTO NELLE CATEGORIE E PROFILI E SCORRIMENTO

6.1 CARRIERA DIRETTIVA

Accedono alla carriera direttiva coloro che non abbiano tenuto comportamenti incompatibili con le funzioni da espletare nella Società e che siano in possesso dei requisiti generali di seguito definiti.

DIRIGENTI

Appartengono alla categoria dei Dirigenti i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale e con attribuzione di responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa, con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi conferite, ferma restando l'esperienza pluriennale maturata in Azienda, con capacità di leadership, di motivazione dei gruppi di lavoro assegnati, di sviluppo del potenziale delle singole persone in carico.

Il dirigente è chiamato a mettere in atto le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività e vigilando sul suo corretto svolgimento, avendo al tempo stesso le necessarie competenze e responsabilità, che gli consentono di esercitare tali compiti.

Titolo di studio richiesto: laurea magistrale o diploma equipollente, conseguito da almeno quindici anni.

Anzianità di servizio: almeno quindici anni od esperienze esterne maturate per pari durata che possano essere considerate equipollenti.

La frequentazione a master, corsi professionali e di aggiornamento dedicati alle aree di competenza rappresentano elemento preferenziale.

QUADRI

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della Società, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri decisionale e responsabilità gestionali, da esercitare con discrezionalità, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della Società, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto, sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati;
- abbiano competenze personali ed esperienza maturata in Azienda.

Titolo di studio: laurea magistrale o diploma equipollente, conseguito da almeno dieci anni.

Anzianità di servizio: almeno dieci anni od esperienze esterne maturate per pari durata che possano essere considerate equipollenti.

7 

La frequentazione a master, corsi professionali e di aggiornamento dedicati alle aree di competenza rappresentano elemento preferenziale.

6.2. LIVELLI

PRIMO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Titolo di studio minimo richiesto: Diploma di scuola media superiore.

Anzianità di servizio: almeno dieci anni od esperienze esterne maturate pari durata che possano essere considerate equipollenti.

Il possesso della laurea magistrale e la frequentazione a master, corsi professionali e/o di aggiornamento dedicati alle aree di competenza rappresentano elemento preferenziale.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

Titolo di studio richiesto: Diploma di scuola media superiore.

Anzianità di servizio: almeno cinque anni od esperienze esterne maturate che possano essere considerate equipollenti.

La frequentazione a corsi professionali e/o di aggiornamento dedicati alle aree di competenza rappresentano elemento preferenziale.

TERZO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa

nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale, acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita,

Titolo di studio richiesto: Diploma di scuola media superiore.

Anzianità di servizio: almeno cinque anni od esperienze esterne maturate che possano essere considerate equipollenti.

La frequentazione a corsi professionali e/o di aggiornamento dedicati alle aree di competenza rappresentano elemento preferenziale.

QUARTO LIVELLO

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi a e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Titolo di studio richiesto: Diploma di scuola media superiore

ART. 7- DISPOSIZIONI FINALI

Per ogni altra disposizione vale quanto prescritto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nell'appendice al Modello Piano di Prevenzione della corruzione e della trasparenza e nel Codice Etico di CAR ScpA.

La presente integrazione al Regolamento è stata approvata definitivamente dal Consiglio di Amministrazione di C.A.R. ScpA in data 20 dicembre 2018.

