

REGOLAMENTO DEL PERSONALE DI FARMAPIANA SpA

Art.1

(Finalità e ambito di applicazione)

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'Articolo 19, comma 2 del D.lgs. 175/2016, Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, che prevede che le società a controllo pubblico stabiliscano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Venendo ai criteri con i quali procedere alle selezioni per le società di cui all'art. 19, comma 2 ~~comma 1, art. 18~~, precisiamo che, restando i rapporti di lavoro di tali aziende esclusivamente di tipo privatistico, esse debbono soltanto "prendere a prestito" i principi tipici del pubblico impiego (D.Lgs.165/2001), visto che nei loro confronti non può trovare applicazione la normativa del pubblico impiego.

2. Il presente regolamento disciplina le procedure di reclutamento e selezione che Farmapiana utilizza per l'assunzione di personale nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto dei principi di trasparenza e imparzialità.

3. Il presente regolamento si applica in ordine a tutti i rapporti di lavoro subordinato (a tempo determinato e indeterminato) di Farmapiana.

Art.2

(Premessa e regole generali)

Il presente regolamento si propone in concreto di:

1) dare adeguata pubblicità alla selezione: in proposito si ritiene sufficiente la pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'azienda in conformità con la normativa sulla trasparenza amministrativa di cui al D.lgs. 33/2013;

2) adottare "meccanismi oggettivi e trasparenti" quanto alle modalità di partecipazione, all'iter di reclutamento e selezione, ai criteri di valutazione del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in ordine alla posizione da ricoprire;

3) rispettare le pari opportunità;

4) utilizzare durante la selezione esperti di provata competenza nelle materie attinenti la posizione lavorativa: in proposito, la Commissione sarà di regola presieduta dal Direttore Generale e per i rimanenti membri da dipendenti della Società con significativo ruolo organizzativo, salva la facoltà di nominare componenti esterni qualora specifiche esigenze della procedura selettiva lo richiedano

5) escludere dalle commissioni per le procedure di selezione chi ricopra cariche politiche e/o sia rappresentante o esponente delle organizzazioni sindacali.

6) definire le procedure di reclutamento per l'assunzione del personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, nonché le modalità per la gestione e l'amministrazione del personale.

Il rapporto di lavoro dei dipendenti di Farmapiana è disciplinato, ai sensi del decreto legislativo n. 175/2016, art. 19, dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi e individuali di lavoro.

Il reclutamento è aperto anche ai cittadini stranieri se in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 3

(Modalità di reclutamento)

1. Il reclutamento del personale a tempo indeterminato dei posti vacanti in pianta organica o a tempo determinato, nel rispetto dei limiti numerici posti dalla normativa vigente e dal CCNL e ferme restando le modalità relative alle assunzioni obbligatorie o al ricorso alle liste di collocamento nonché altre modalità di carattere generale previste dalla legge, viene effettuato con procedure selettive pubbliche.

Ai fini della copertura dei posti vacanti in pianta organica a tempo indeterminato, anche ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 15/06/2015, n. 81, è prevista altresì la possibilità di procedere a selezioni, per titoli o esami, tra coloro che, nei trentasei mesi precedenti la selezione, siano stati assunti a tempo determinato per mansioni analoghe e di identico livello per un periodo non inferiore a 6 mesi, e purché siano stati assunti previa selezione pubblica.

Art. 4

(Criteri generali)

1. Gli organi amministrativi della società, nel rispetto dei principi dettati dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, definiscono i seguenti criteri :

- a) sarà data adeguata pubblicità alla selezione in oggetto o da società specializzata o internamente tramite idoneo spazio sul sito della società, nella apposita sezione "Società trasparente", secondo le disposizioni del D.lgs. 33/2013 e s.m.i, per un periodo minimo di 15 gg
 - b) ogni volta sarà specificato il profilo richiesto, la eventuale esperienza professionale, la tipologia del rapporto di lavoro e la durata
 - c) sulla base dei curriculum inviati sarà effettuato un colloquio selettivo dal direttore generale o dalla commissione appositamente costituita
 - d) i requisiti di ammissione, i punteggi specifici ed i criteri saranno definiti dal direttore generale preventivamente ad ogni assunzione
 - e) sarà escluso dalle commissioni per la selezione chi ricopra cariche politiche e/o sia rappresentante sindacale o designato dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
2. La società si riserva la facoltà di dare, a propria discrezione, ulteriore pubblicità alla selezione nelle forme che riterrà più opportune.

Art. 5

(Avviso di selezione)

L'accesso ai singoli profili professionali sia per posizioni a tempo indeterminato che a tempo determinato avviene mediante avviso di selezione pubblicato sul sito internet aziendale, nelle modalità descritte all'art. 4, lettera a) che precede.

L'avviso di selezione dovrà prevedere, per ciascun profilo professionale ricercato, i seguenti elementi:

- il profilo richiesto, la tipologia del rapporto di lavoro e la durata
- il numero dei posti oggetto di selezione;
- i requisiti di ammissione richiesti (titolo di studio, età, esperienze professionali etc.);
- eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- il C.C.N.L. applicato;
- il livello di inquadramento;

- la sede di lavoro;
- l'informativa sull'utilizzo dei dati personali dei candidati ai sensi del Dlgs. 196/2003.
- il termine perentorio di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione delle modalità.

2. Nel medesimo avviso sono altresì indicati i criteri attraverso i quali avviene la comparazione dei *curricula* e le prove di selezione previste.

3. I requisiti di ammissione, i punteggi specifici ed i criteri saranno definiti al momento della selezione e pubblicati nel relativo avviso.

Art. 5

(Selezione pubblica)

La selezione pubblica sarà gestita internamente dalla segreteria e dal direttore generale secondo i seguenti criteri:

- a) l'avviso di selezione sarà pubblicato sul sito istituzionale della società, nelle modalità sopra indicate, per un periodo minimo di 15 gg.
- b) la commissione di valutazione sarà composta dal direttore generale e, solo se necessario, da altro esperto da lui nominato
- c) nella selezione saranno rispettate le pari opportunità
- d) la commissione, valutati i requisiti di ammissione ed i curriculum ricevuti, effettuerà un colloquio selettivo; a discrezione della Società potrà inoltre essere prevista una eventuale prova teorico/pratica per la verifica delle capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesta per la posizione.
- e) la commissione stilerà una graduatoria attribuendo un punteggio al voto di laurea/diploma, un punteggio all'esperienza professionale e un punteggio relativo al colloquio selettivo tenuto dallo stesso direttore generale
- f) sarà redatto un verbale di ciascuna selezione

Nel bando è specificata l'eventuale possibilità di utilizzo successivo della graduatoria degli idonei.

Art. 6

(Selezione pubblica tramite società di selezione del personale)

Farmapiana può scegliere di avvalersi, nella procedura di selezione, di società specializzate nella ricerca e nella selezione di personale, che sarà incaricata dal direttore generale.

La società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza: la selezione da essa effettuata verrà gestita secondo i seguenti criteri:

- a) l'avviso di selezione sarà pubblicato sul sito istituzionale della società, nelle modalità indicate all'art. 4, lettera a) che precede, nonché su siti specializzati o tramite giornali per un periodo minimo di 15 gg.
- b) i curriculum saranno filtrati dalla società di selezione che invierà al direttore generale solo i soggetti che soddisfano i requisiti di ammissione
- c) la commissione di valutazione sarà composta dal direttore generale e, solo se necessario, da altro esperto da lui nominato
- d) nella selezione saranno rispettate le pari opportunità
- e) la commissione valutati i candidati, effettuerà un colloquio selettivo a tutti i soggetti inviati dalla società di selezione

- f) la commissione stilerà una graduatoria attribuendo un punteggio al voto di laurea/diploma, un punteggio all'esperienza professionale e un punteggio relativo al colloquio selettivo tenuto dallo stesso direttore generale
- g) sarà redatto un verbale di ciascuna selezione

Nel bando è specificata l'eventuale possibilità di utilizzo successivo della graduatoria degli idonei.

Art. 7

(Assunzione con chiamata diretta)

1. In presenza di situazioni di necessità e urgenza che non consentano l'espletamento delle procedure di selezione di cui ai precedenti articoli la Società si riserva la facoltà di procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, per la copertura di esigenze temporanee e contingenti, tramite la selezione di curricula inviati secondo le modalità stabilite al successivo punto 2; di tali modalità è data evidenza pubblica secondo quanto previsto dall'art. 4 che precede.
2. Sarà presente, all'interno del sito web della Società, un'apposita sezione in cui gli interessati potranno inviare il proprio curriculum. Il curriculum inviato nella sezione dedicata verrà conservato dalla Società e potrà essere valutato, in caso di necessità, ai fini del precedente punto 1) per il periodo di un anno dall'invio. Alla scadenza del periodo di validità, sarà possibile inviare un nuovo curriculum.
3. I curricula verranno valutati, ai fini di eventuali assunzioni, da una Commissione esaminatrice, composta e nominata ai sensi dell'art. _ che precede.

Art. 8

(Assunzione a termine: trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato).

1. Qualora emerga l'esigenza di coprire un posto vacante in organico, Farmapiana può procedere alla trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato in tempo indeterminato, ai sensi di quanto previsto all'art. 3, comma 2 che precede.
2. Dell'esigenza di coprire posti vacanti in pianta organica viene data comunicazione, nel rispetto dei principi di trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della Società, nel quale viene anche pubblicato apposito bando interno con l'indicazione degli elementi essenziali per la partecipazione ed il livello di inquadramento, analogamente a quanto previsto per la selezione esterna.
3. Possono partecipare alla selezione interna:
 - i dipendenti di Farmapiana in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di scadenza del bando o coloro che hanno svolto, sempre con contratto a tempo determinato in Farmapiana, mansioni analoghe e di identico livello rispetto a quello indicato nel bando per un periodo non inferiore a 9 mesi e che abbiano superato il periodo di prova senza demerito;
 - che siano stati assunti a seguito di selezione pubblica.

Il bando, in relazione al livello e al profilo professionale da ricoprire, deve tenere conto dei seguenti criteri selettivi:

- esperienza professionale nel profilo da ricoprire; (...)
- titolo di studio, titoli culturali e professionali. (...)
- in caso di farmacista la decisione del direttore generale deve essere corredata dai pareri dei direttori di farmacia ove ha lavorato il soggetto

La selezione si svolge mediante colloquio.

All'esito della selezione come sopra esposta, il Direttore, verificate le condizioni sopraesposte, può deliberare la trasformazione a tempo indeterminato del soggetto come sopra individuato.

Art.9

(Modalità di gestione del rapporto)

1. L'assunzione avviene mediante stipula del contratto individuale di lavoro tra il lavoratore ed il direttore generale.
2. Il rapporto di lavoro è disciplinato, ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni, dalle disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi e individuali di lavoro.
3. La gestione del rapporto di lavoro spetta al direttore generale e al direttore di farmacia, che opera, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene sul lavoro, con le capacità e i poteri del datore di lavoro privato. Gli uffici dell'amministrazione centrale forniscono al direttore il necessario supporto operativo.

Art. 10

(Diritti)

Il personale dipendente Farmapiana ha diritto alle prerogative previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le modalità in esso precisate.

Art. 11

(Obblighi del personale)

1. I dipendenti di Farmapiana conformano la propria condotta ai codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e alle disposizioni contenute nei contratti collettivi.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 per quanto applicabili, si estendono al personale e a chiunque, a qualsiasi titolo operi all'interno nell'ambito delle strutture di Farmapiana.

Art. 12 (Entrata in vigore)

1. Il presente Regolamento, acquisito il parere positivo dei Soci, entra in vigore il giorno successivo all'approvazione.
2. Il Regolamento e le successive modifiche verranno pubblicizzate sul sito istituzionale aziendale.