

AVVISO DI SELEZIONE DEL 20/06/2019

Ai sensi dell'art. 4 del "Regolamento per il reclutamento del personale e per le progressioni verticali", è indetta una selezione ad evidenza pubblica, che annulla e/o sostituisce ogni precedente avviso, per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a termine e/o a tempo indeterminato di:

- n. 25 unità equivalenti full-time con profilo di operatore ecologico, inquadramento nel livello 2B CCNL Fise Assoambiente, orario di lavoro full-time n. 38 ore settimanali distribuite su n. 6 giorni **oppure** orario di lavoro part-time n. 19 ore settimanali;

La sede di lavoro sarà presso il Comune di Mascalucia (CT) e/o presso il Comune di San Gregorio (CT).

1. Tassa di partecipazione

Ai fini della partecipazione alla presente selezione, ciascun candidato dovrà versare un contributo di € 20,00 mediante bonifico bancario sul c/c IBAN IT 28 G 01030 16900 000001657421, intestato a MOSEMA S.p.A. in liquidazione, causale "tassa di partecipazione avviso di selezione Mosema S.p.A. in liquidazione". A pena di esclusione, la distinta del bonifico deve essere allegata alla domanda di partecipazione secondo le modalità di cui al successivo articolo 3). E' accettato anche il pagamento effettuato per l'avviso di selezione del 10/06/2019.

La tassa di partecipazione non è rimborsabile in caso di sopravvenuta revoca o annullamento del presente avviso di selezione e comunque in nessun caso.

2. Requisiti minimi di partecipazione

Per l'ammissione alla selezione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti minimi:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'UE;
- b) età non inferiore a 18 anni al momento della presentazione della domanda di ammissione;
- c) godimento dei diritti civili;
- d) assenza di condanne, negli ultimi 5 anni, con pena maggiore a 6 mesi di reclusione/arresto;
- e) assenza di carichi pendenti per reati puniti con pena edittale non inferiore nel minimo a 6 mesi di reclusione/arresto;
- f) diploma di istruzione media inferiore;
- g) idoneità fisica in relazione alle mansioni da espletare, da accertarsi in sede di assunzione tramite visita medica preassuntiva;
- h) esperienza lavorativa con mansioni di operatore ecologico di almeno n. 6 mesi nel periodo 1.1.2016 – 31.5.2019;

I superiori requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione, nonché alla data della eventuale assunzione.

Il possesso dei requisiti potrà essere dichiarato dai partecipanti mediante autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000, utilizzando esclusivamente il modello allegato al presente avviso di selezione (Allegato A).

La società si riserva, in ogni caso, la facoltà di effettuare controlli atti a verificare la veridicità delle informazioni rese.

Nel caso di dichiarazioni mendaci, la società adotterà gli opportuni e conseguenziali provvedimenti.

L'eventuale grado di parentela dei candidati con pubblici ufficiali, amministratori pubblici, dipendenti della società o clienti e-o fornitori della stessa, dovrà essere comunicato, secondo le modalità di cui al successivo articolo 3).

3. Modalità di presentazione della domanda

La domanda di partecipazione alla selezione deve essere redatta esclusivamente utilizzando l'apposita procedura disponibile sul sito Internet della Società www.mosema.it accedendo all'AREA TRASPARENZA > AVVISI e BANDI a decorrere dalle h 14 del giorno 20 Giugno 2019 all'indirizzo: <http://www.mosema.it/index.php/avvisi-e-bandi/>, attraverso un apposito link.

- a) La prima volta che il candidato accede all'applicazione informatica per la compilazione della domanda di partecipazione deve registrarsi "cliccando" l'apposito pulsante REGISTRATI (è necessario essere in possesso di indirizzo di posta elettronica NON certificata e del codice fiscale);
- b) Terminata la compilazione dei campi richiesti il candidato dovrà confermare i dati inseriti "cliccando" nuovamente il pulsante REGISTRATI, quindi il candidato riceverà un messaggio di posta elettronica, generato in automatico dall'applicazione informatica, a conferma dell'avvenuta registrazione e con l'indicazione delle credenziali (Nome utente e Password) necessarie per la compilazione della domanda di partecipazione; dette credenziali potranno essere eventualmente utilizzate per la partecipazione a più procedure concorsuali;
- c) Cliccando sull'apposito link contenuto nella comunicazione email di cui al precedente punto b) il candidato potrà accedere all'applicazione informatica mediante il pulsante ACCEDI digitando le proprie credenziali (Nome utente e Password);
- d) Una volta entrato nell'applicazione informatica ed aver selezionato il concorso di proprio interesse il candidato dovrà compilare tutti i campi richiesti e trasmettere la propria domanda di partecipazione cliccando sul pulsante INVIO DOMANDA; il candidato riceverà un messaggio A VIDEO, generato in automatico dall'applicazione informatica, a conferma dell'avvenuta compilazione e trasmissione della propria domanda di partecipazione, con indicati tutti i dati dallo stesso forniti.

Entro il termine utile per la presentazione della candidatura l'applicazione informatica consentirà di modificare, anche più volte, i dati già inseriti secondo la procedura di cui ai precedenti punti; in ogni caso l'applicazione conserverà per ogni singolo candidato esclusivamente la candidatura con data/ora di registrazione più recente.

La data/ora di presentazione telematica della candidatura all'avviso di selezione è attestata dall'applicazione informatica.

Allo scadere del termine utile per la presentazione della domanda di selezione, l'applicazione informatica non permetterà più alcun accesso al modulo elettronico di compilazione/invio delle candidature.

Decorso tale termine per la presentazione delle domande, il candidato dovrà accedere nuovamente all'applicazione informatica utilizzando le credenziali di accesso ricevute in fase di registrazione (Nome utente e Password) e stampare la propria candidatura "cliccando" l'apposito pulsante STAMPA DOMANDA. La DOMANDA DI PARTECIPAZIONE stampata come sopra indicato dovrà essere conservata per poi essere consegnata, debitamente sottoscritta dal candidato, al momento della identificazione dello stesso, per l'effettuazione della PROVA mediante test psico-attitudinale.

Il candidato nella domanda deve dichiarare, sotto la propria responsabilità e consapevole delle responsabilità penali per le ipotesi di dichiarazioni mendaci previste dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445, il possesso dei requisiti di ammissione richiesti.

Il candidato dovrà altresì allegare alla domanda di partecipazione presente sul sito internet indicato i seguenti documenti in formato pdf:

- a) Curriculum Vitae in formato europeo firmato;
- b) Fotocopia fronte-retro del proprio documento di identità in corso di validità;
- c) Copia della distinta del bonifico, attestante l'avvenuto versamento della tassa di partecipazione di cui all'art. 1;
- d) Carichi di famiglia (modello allegato B).

La domanda e i superiori documenti dovranno essere inviati entro il termine perentorio di n. 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito web della società e, pertanto, **entro e non oltre le ore 14 del giorno 05/07/2019.**

La data di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione è certificata dal sistema informatico che, allo scadere del tempo utile per la presentazione, non permetterà più l'accesso e l'invio della domanda. Sarà considerata data di spedizione, quella di acquisizione da parte del sistema che rilascerà apposita ricevuta nell'area personale. Il non rilascio da parte del sistema della ricevuta indica la non registrazione della domanda.

Non sono ammesse e non saranno ritenute valide altre forme di produzione o di invio della domanda di partecipazione alle selezioni diverse dalla compilazione dello schema di domanda presente sul sito internet indicato.

4. Modalità di effettuazione della selezione

La società si riserva la facoltà di affidare, in tutto o in parte, la procedura di selezione/preselezione del personale a società esterne, specializzate nell'attività di reclutamento e selezione.

Sia nel caso di affidamento a società terze, sia nel caso di svolgimento della procedura mediante la commissione esaminatrice di cui all'art. 6 del regolamento, la selezione avverrà per titoli, nonché mediante test psico-attitudinale e prova tecnico-pratica relativa alle mansioni da espletare, per complessivi 80 punti.

Per ciascuna selezione saranno ammessi a partecipare alla prova tecnico-pratica un numero di candidati pari al triplo dei posti messi a selezione più eventuali posizioni di pari merito all'ultimo posto utile in graduatoria.

a) Valutazione dei titoli di servizio (max 30 punti)

Per titolo di servizio si intende:

- il rapporto di lavoro subordinato o tramite agenzia di lavoro interinale che il candidato ha avuto con Mosema, nel periodo 1.1.2016-31.5.2019;
- il rapporto di lavoro subordinato con altra azienda che opera nel settore della nettezza urbana, nel periodo 1.1.2016-31.5.2019.

Il punteggio verrà attribuito secondo la seguente griglia:

- 1 mese di lavoro presso Mosema con rapporto di lavoro dipendente: 2 punti;
- 1 mese di lavoro presso Mosema tramite agenzia di lavoro interinale: 1,5 punti;
- 1 mese di lavoro presso altra azienda nel settore della nettezza urbana: 1 punto.

La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni si considera quale mese di lavoro.

La frazione di mese inferiore a 15 giorni non dà diritto a punteggio.

- b) *Test psico-attitudinale (max 20 punti)*
- c) *Prova tecnico-pratica relativa alle mansioni da espletare (max 20 punti)*
- d) *Carichi di famiglia 2 punti per ogni carico (max 10 punti).*

La prova tecnico-pratica sarà valutata da una commissione composta da 3 tecnici di nomina aziendale.

Per ciascuna selezione la Commissione esaminatrice - o la società esterna che ha espletato la procedura - fornirà alla Mosema una graduatoria di candidati idonei, in ordine di punteggio decrescente.

Nel caso di parità di punteggio, si darà preferenza al candidato il cui costo risulterà inferiore.

Nel caso di ulteriore parità di punteggio, si darà preferenza al candidato con minore anzianità anagrafica.

La Mosema procederà alle assunzioni rispettando l'ordine della graduatoria.

Qualora non sia possibile procedere all'assunzione a tempo determinato, escluso gli stagionali, per i vincoli imposti dalla legge o dal CCNL, la società scorrerà la graduatoria al fine di individuare i candidati idonei, per i quali non sussistono motivi ostativi alla detta assunzione.

5. Calendario di convocazione delle prove.

La prova psico-attitudinale a test, unica per entrambe le selezioni, si svolgerà nella settimana dal 15 al 19 Luglio 2019 secondo il calendario di convocazione che sarà pubblicato il giorno 9 Luglio 2019 sul sito Internet della Società <http://www.mosema.it/index.php/avvisi-e-bandi/>.

La prova tecnico-pratica relativa alle mansioni da espletare si svolgerà nella settimana dal 22 al 26 Luglio 2019 secondo il calendario di convocazione che sarà pubblicato il giorno 19 Luglio 2019 sul sito Internet della Società <http://www.mosema.it/index.php/avvisi-e-bandi/>.

La presente comunicazione ha valore di notifica, i candidati che risulteranno assenti saranno considerati rinunciatari.

6. Formalizzazione del contratto di assunzione

La graduatoria, approvata dall'organo amministrativo della Mosema, sarà pubblicata sul sito web aziendale entro il 04/08/2019.

I soggetti selezionati riceveranno formalizzazione scritta del contratto di assunzione, preceduta da comunicazione telefonica.

In caso di mancata copertura della posizione per rinuncia, la società potrà chiamare altro soggetto risultato idoneo all'esito della selezione.

7. Trattamento dei dati personali

Ai sensi della normativa vigente in materia, si informa che i dati acquisiti con riferimento al presente avviso sono raccolti e trattati attraverso l'inserimento in banche dati e l'elaborazione mediante procedure informatizzate, in esecuzione degli obblighi previsti dalla legge o, comunque, per la esclusiva finalità connessa alla gestione di detto rapporto, nonché all'adempimento degli obblighi e alla tutela dei diritti derivanti dallo stesso.

Si precisa che l'acquisizione di tutti i dati di volta in volta richiesti è presupposto indispensabile per l'instaurazione e lo svolgimento dei rapporti cui la stessa acquisizione è finalizzata.



I dati suddetti, nonché quelli elaborati dalla società in relazione agli obblighi, ai diritti e alle previsioni connesse al presente avviso di selezione non saranno oggetto di diffusione o comunicazione fuori dei casi previsti dalla legge e con le modalità consentite.

8. Clausole finali

La graduatoria dei candidati idonei potrà essere utilizzata, laddove necessario, entro i 3 (tre) anni successivi alla sua approvazione.

La società si riserva la facoltà, per sopravvenute esigenze, di annullare o revocare la procedura di selezione in qualunque momento e in qualunque stato di avanzamento.

Per tutto quanto non diversamente previsto, si rinvia al regolamento per il reclutamento del personale, alla normativa di legge e al CCNL applicabile al rapporto di lavoro.

Indice

- Art. 1 – Principi generali e ambito di applicazione
- Art. 2 – Piano del fabbisogno del personale
- Art. 3 – Modalità di reclutamento del personale
- Art. 4 – Avviso di selezione
- Art. 5 – Requisiti minimi di partecipazione
- Art. 6 – Commissione esaminatrice
- Art. 7 – Graduatoria
- Art. 8 – Formalizzazione del contratto di assunzione
- Art. 9 – Avviamento numerico degli iscritti nelle liste di collocamento
- Art. 10 – Progressioni verticali
- Art. 11 – Rinvii
- Art. 12 – Informazione alle organizzazioni sindacali
- Art. 13 – Entrata in vigore

ALLEGATO ¹³
ALL'ATTO RICEVUTO
IL 21/06/2023
RACCOLTA N. 4382

U. g. Maria N. N. N.



Art. 1 – Principi generali e ambito di applicazione

Mosema S.p.A., società pubblica interamente partecipata dai Comuni di Mascalucia, San Gregorio di Catania, Viagrande, Valverde ed Aci Bonaccorsi, adotta il presente regolamento nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché di quelli ex articolo 35, comma 3, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come previsto dall'art. 19, D. Lgs. 175/2016 (T.U. in materia di società a partecipazione pubblica).

La società garantisce pari opportunità di trattamento tra uomini e donne, senza discriminazione alcuna per ragioni di età, sesso, appartenenza etnica, religiosa, nazionalità, lingua, opinioni politiche e orientamenti sessuali.

La società garantisce, altresì, il rispetto della normativa posta a tutela dei lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio, curandone l'inserimento attraverso un percorso formativo, secondo quanto espressamente previsto dalla vigente normativa in materia.

Nell'ambito dell'espletamento delle attività di ricerca e selezione del personale, la società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione agli specifici profili professionali richiesti, nel pieno rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

Sono esclusi dalla disciplina di cui al presente regolamento gli inserimenti in azienda con progetti di tirocinio formativo o stage.

Art. 2 – Piano del fabbisogno di personale

Il Consiglio di Amministrazione approva, con la cadenza necessaria in relazione alle esigenze aziendali, il piano del fabbisogno del personale.

Il piano individua il fabbisogno di risorse umane necessario ad assicurare il regolare funzionamento della struttura societaria in relazione agli obiettivi stabiliti dai contratti di servizio e nel rispetto dell'equilibrio economico della società.

Il piano prevede, almeno, le seguenti indicazioni:

- a) il numero dei lavoratori da assumere, distinti per profili professionali e livelli di inquadramento;
- b) il costo presunto per le assunzioni programmate e-o per le eventuali progressioni verticali;
- c) il quadro dell'organico complessivo esistente e come integrato dalle assunzioni e-o dalle eventuali progressioni verticali.

Art. 3 – Modalità di reclutamento del personale e delle progressioni verticali

La società provvede alla copertura delle posizioni vacanti, prioritariamente e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, attraverso processi di mobilità interna (*ius variandi*) e, successivamente, attraverso processi di selezione e assunzione di personale esterno o ricorso ad operatori esterni del mercato per l'eventuale somministrazione di personale.

Il reclutamento del personale e l'attribuzione di mansioni che comportano una progressione verticale avvengono mediante lo svolgimento di procedure selettive.

Le procedure selettive sono espletate con la finalità di commisurare le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire.

La selezione avviene con una o più delle seguenti modalità, dettagliatamente indicate nell'avviso di selezione o interpello:

- colloquio con i candidati;
- valutazione dei titoli;
- prove scritte e/o orali e/o tecnico-pratiche;
- test psico-attitudinali.

La Mosema si riserva la facoltà di affidare, in tutto o in parte, le procedure di selezione/preselezione del personale a società terze, specializzate nell'attività di reclutamento e selezione, le quali dovranno adeguare il proprio operato ai principi di cui all'art. 1 del presente regolamento, nonché ai principi etici e comportamentali definiti nel modello 231.

La Mosema si riserva altresì la facoltà di espletare le procedure di selezione/preselezione del personale mediante sorteggio da espletarsi alla presenza di un notaio.

Art. 4 – Avviso di selezione

La procedura di reclutamento e-o preselezione del personale avviene mediante apposito avviso di selezione, pubblicato sul sito internet della società per n. 15 giorni.

Tutti gli avvisi relativi alla procedura di selezione sono pubblicati sul sito web della società.

È facoltà della stessa individuare altre forme di divulgazione e pubblicazione dell'avviso.

L'avviso di selezione indica:

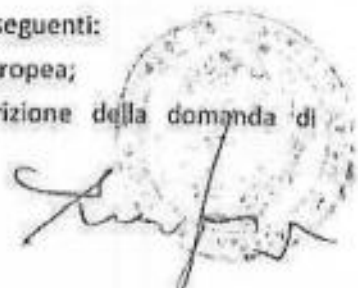
- a) il numero dei lavoratori da assumere, distinti per profilo professionale e livello di inquadramento;
- b) la tipologia di contratto, a termine o a tempo indeterminato, part-time o full-time;
- c) il contenuto della domanda di partecipazione, con la documentazione da allegare, nonché il termine di presentazione;
- d) le modalità di effettuazione della selezione;
- e) i requisiti richiesti per la copertura della posizione;
- f) eventuale tassa di partecipazione;
- g) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile.

Art. 5 – Requisiti minimi di partecipazione

I requisiti minimi per la partecipazione alle procedure selettive sono i seguenti:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- b) età non inferiore a 18 anni al momento della sottoscrizione della domanda di ammissione;

M. P. Mauri



- c) godimento dei diritti civili;
- d) assenza di condanne, negli ultimi 5 anni, con pena maggiore a 6 mesi di reclusione\arresto;
- e) assenza di carichi pendenti per reati puniti con pena edittale non inferiore nel minimo a 6 mesi di reclusione\arresto;
- f) titolo di studio eventualmente richiesto in relazione alla specifica posizione professionale da ricoprire;
- g) idoneità fisica in relazione alle mansioni da espletare, da accertarsi in sede di assunzione tramite visita medica preassuntiva e/o preventiva;
- h) possesso di patente di guida specifica in relazione alle mansioni da espletare.

La società, in relazione alle caratteristiche specifiche dell'attività che la risorsa andrà a svolgere, potrà richiedere ai candidati ulteriori requisiti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, titoli di specializzazione o di qualifica professionale.

I requisiti per l'ammissione alle procedure selettive devono essere posseduti dal candidato alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione e alla data di eventuale assunzione.

Il possesso di tutti i requisiti (minimi e specifici) potrà essere dichiarato dai partecipanti alla selezione mediante autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000.

La società si riserva, in ogni caso, la facoltà di effettuare controlli atti a verificare la veridicità delle informazioni rese.

Nel caso di dichiarazioni mendaci, la società adoterà gli opportuni e conseguenziali provvedimenti.

L'eventuale grado di parentela dei candidati con pubblici ufficiali, amministratori pubblici, dipendenti della società ovvero clienti o fornitori della stessa deve essere registrato.

Art. 6 – Commissione Esaminatrice

La commissione esaminatrice è composta da tre componenti, di cui uno con il ruolo di Presidente individuato tra magistrati in pensione, docenti universitari o avvocati con almeno venti anni di iscrizione all'albo e i rimanenti due individuati tra esperti secondo le competenze legate ai profili professionali da assumere.

Ai fini della composizione della commissione esaminatrice valgono le disposizioni di cui all'art. 35, comma 3 lett. e), D.Lgs. 165/2001.

All'atto della costituzione della commissione viene nominato il Presidente, con il compito di coordinarne i lavori e redigere i verbali.

Tutti i componenti della commissione hanno il dovere di mantenere il massimo riserbo circa le operazioni svolte in seno alla stessa, sui criteri adottati e sulle determinazioni raggiunte, fatta eccezione per i risultati per i quali è prevista la pubblicazione.

La commissione assicura il regolare espletamento delle prove selettive.

Art. 7 – Graduatoria

Al termine della procedura selettiva, la Commissione esaminatrice - o la società esterna che ha espletato la procedura - fornisce alla Mosema una graduatoria di candidati idonei, in ordine di punteggio decrescente, pari al triplo dei posti messi a selezione.

Nel caso di parità di punteggio si darà preferenza al candidato il cui costo aziendale risulterà minore; in caso di ulteriore parità si darà preferenza al candidato con minore anzianità anagrafica.

La Mosema procederà alle assunzioni rispettando l'ordine della graduatoria.

Qualora non sia possibile procedere all'assunzione a tempo determinato per i vincoli imposti dalla legge o dal CCNL, la società scorrerà la graduatoria al fine di individuare i candidati idonei, per i quali non sussistono motivi ostativi alla detta assunzione.

La graduatoria, approvata dall'organo amministrativo della Mosema, è pubblicata sul sito web aziendale entro i n. 30 giorni successivi.

La graduatoria rimane efficace per un periodo di n. 3 anni dalla data di approvazione, per l'eventuale copertura di posizioni che dovessero rendersi vacanti.

Nel caso di espletamento della procedura mediante sorteggio, verrà estratto un numero di candidati pari ai posti messi a selezione, senza formazione di alcuna graduatoria.

Nell'ipotesi in cui, per i vincoli di legge e/o CCNL, non sia possibile procedere, in tutto o in parte, alla assunzione a termine dei candidati sorteggiati, verrà effettuato un nuovo sorteggio per le posizioni vacanti, escludendo i candidati che, in conseguenza dei suddetti vincoli, non possono essere assunti.

La società si riserva la facoltà, per sopravvenute esigenze, di annullare o revocare l'avviata procedura di selezione in qualunque momento e in qualunque stato di avanzamento.

Art. 8 – Formalizzazione del contratto di assunzione

I soggetti selezionati riceveranno formalizzazione scritta del contratto di assunzione, preceduta da comunicazione telefonica, posta elettronica o raccomandata a.r..

In caso di mancata copertura della posizione per rinuncia, la società potrà chiamare altro soggetto risultato idoneo all'esito della selezione.

Il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto dal periodo di prova, nei limiti e con le modalità previste dal CCNL.

Art. 9 – Avviamento numerico degli iscritti nelle liste di collocamento

Per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, la società si riserva la facoltà di procedere all'avviamento numerico degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi dell'art. 35, co. 1, lett. b), D. lgs. 165/2001, anche mediante apposita Convenzione da stipulare con il Centro per l'Impiego competente.

Art. 10 – Progressioni verticali

M. P. Mammone



La società pone al centro della politica di gestione delle risorse umane gli obiettivi di valorizzazione e crescita del proprio personale, attraverso un processo di sviluppo lineare e trasparente al fine di valorizzarne le competenze e l'esperienza.

Nell'ambito dell'avanzamento di carriera del personale, la società basa le proprie valutazioni esclusivamente sul merito, sulla competenza, sulla capacità professionale e sulla corrispondenza tra i profili richiesti e le caratteristiche della persona.

Stante quanto sopra, Mosema può indire selezioni riservate al solo personale interno.

La selezione avviene mediante appositi "interpelli", che devono indicare:

- a) il profilo professionale e il livello di inquadramento delle posizioni messe a selezione;
- b) i requisiti che il candidato deve avere per ricoprire la posizione messa a selezione;
- c) la tipologia delle eventuali prove da espletare e le materie oggetto delle stesse;
- d) le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
- e) il termine perentorio entro il quale la domanda deve pervenire alla società.

L'avviso di selezione è pubblicato, per n. 15 giorni, sul sito internet della società www.mosema.it.

Inoltre, una copia dello stesso è affissa nella bacheca aziendale.

La selezione deve tendere ad accertare esclusivamente l'idoneità tecnica e/o culturale, ovvero attitudinale dei candidati a svolgere le mansioni superiori e non comporta valutazione comparativa.

Di norma, la valutazione dei singoli candidati avviene tramite la verifica della sussistenza, in capo agli stessi, dei requisiti specificamente indicati nell'avviso di selezione ed eventuale colloquio.

Tenuto conto delle caratteristiche della posizione da attribuire, la società si riserva la facoltà di espletare apposite prove scritte e/o pratico-attitudinali, appositamente disciplinate nell'avviso di selezione.

All'esito, la Commissione giudicatrice di cui all'art. 6 forma un elenco di candidati idonei.

In caso di più idonei, ai fini della individuazione del dipendente al quale assegnare la posizione posta a selezione, la Commissione – come di volta in volta specificato nell'avviso di selezione - potrà tenere conto dei seguenti criteri:

- carichi familiari (da intendersi quello rilevato dallo stato di famiglia e determinato secondo le modalità previste per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare);
- anzianità di servizio.

I suddetti parametri vengono elencati in via esemplificativa e non escludono che, all'atto della predisposizione dell'avviso di selezione, la società ne possa individuare altri e differenti.

Art. 11 – Rinvii

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si fa riferimento alla normativa vigente e al CCNL applicabile al rapporto di lavoro.

Art. 12 - Informazione alle Organizzazioni Sindacali

Al fine di dare adeguata informativa ai lavoratori e promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli – nel rispetto delle autonomie manageriali da un lato e delle prerogative delle organizzazioni sindacali dall'altro – la società, con l'adozione del presente regolamento, rende trasparenti le modalità con le quali procede all'assunzione e-o alle progressioni verticali.

Il regolamento, dopo approvazione del Consiglio di Amministrazione, sarà illustrato e condiviso con le Organizzazioni Sindacali e verrà reso disponibile nel sito web della società.

Art. 13 – Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione o, in assenza di quest'ultimo, da parte dell'Assemblea dei soci.

U. P. Merino

Gruppo

