

# REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Testo approvato dal C.d.A. nella seduta del 31 Marzo 2026.

# Regolamento per il reclutamento del personale

## Indice del documento

<b>1. Scopo</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Campo di applicazione</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Riferimenti normativi</b> .....	<b>3</b>
<b>4. Definizioni</b> .....	<b>3</b>
<b>5. Descrizione</b> .....	<b>3</b>
<b>5.1. Principi Generali</b> .....	<b>3</b>
<b>5.2. Procedure di reclutamento</b> .....	<b>4</b>
<b>5.2.1. Procedura di selezione per assunzioni a tempo indeterminato e determinato</b> 5	
<b>5.3. Commissioni giudicatrici</b> .....	<b>5</b>
<b>5.4. Pre-Selezione</b> .....	<b>6</b>
<b>5.5. Selezione</b> .....	<b>6</b>
<b>6. Dati personali</b> .....	<b>6</b>
<b>7. Archiviazione dei documenti</b> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>8. Storia delle revisioni</b> .....	<b>7</b>

## 1. Scopo

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione richiamata in prima pagina, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, Interporto della Toscana Centrale S.p.A. (di seguito la Società) ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

Il Regolamento, redatto in conformità ai requisiti indicati ex D.lgs. 231/2001, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto medesimo.

## 2. Campo di applicazione

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale:

- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato che, per far fronte ad attività produttive e/o esigenze temporanee, avranno la durata massima di 36 mesi.

## 3. Riferimenti normativi

Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 - Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.  
D.Lgs 231/2001.

## 4. Definizioni

Nessuna definizione applicabile.

## 5. Descrizione

### 5.1. Principi Generali

La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato.

Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro.

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

- 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. L'obbligo di trasparenza si intende assolto anche garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;

- l'obbligo di imparzialità si intende assolto mediante l'adozione di criteri e meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e la pubblicazione sui quotidiani locali e/o nazionali, altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune per particolari profili professionali, con l'indicazione dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni di appartenenza etica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003 s.m.i., nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

## **5.2. Procedure di reclutamento**

La Società procederà alla selezione tramite apposita Commissione interna oppure potrà avvalersi di strutture esterne specializzate in ricerca di personale che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- godimento diritti politici e civili;
- inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;
- dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti delle società del gruppo.

### **5.2.1. Procedura di selezione per assunzioni a tempo indeterminato e determinato**

Ai fini dell'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la Società deve predisporre l'avviso di selezione.

L'avviso di selezione integra il presente regolamento e costituisce lex specialis della procedura comparativa di selezione.

L'avviso di selezione riporta le seguenti informazioni:

- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i requisiti richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali maturate ...);
- eventuali titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- la tipologia di contratto da sottoscrivere, inquadramento e livello professionale;
- le modalità generali di svolgimento della selezione e dell'attribuzione dei punteggi per le singole prove;
- termini e modalità di presentazione delle domande;
- contenuto della domanda ed eventuali documenti da allegare;
- ove opportuno, indicazione se si ricorrerà all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- periodo di eventuale validità della graduatoria.

I bandi di selezione possono prevedere, oltre al colloquio conoscitivo quale criterio principale per la selezione, anche test scritti ed orali o prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la capacità e le professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamate a svolgere.

All'avviso sarà allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, la procedura di selezione può essere sospesa e/o interrotta e/o annullata in qualunque tempo, senza che i candidati possano avanzare qualunque pretesa a qualsiasi titolo nei confronti della Società.

### **5.3. Commissioni giudicatrici**

La Commissione giudicatrice è nominata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione ed è costituita da un numero dispari (non inferiore a tre) di persone.

Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, la commissione sarà costituita esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari della Società, docenti ed estranei alle medesime, 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.

Non possono far parte della Commissione Giudicatrice, in quanto incompatibili, i parenti e gli affini fino al IV grado di uno dei candidati; il coniuge o persona convivente con uno dei candidati.

All'atto dell'insediamento della Commissione, una volta presa visione dei nominativi dei candidati, i componenti devono rilasciare una dichiarazione di assenza di conflitti di interesse, secondo il fac simile riportato in allegato.

## **5.4. Pre-Selezione**

Le candidature pervenute sono oggetto di una valutazione documentale, effettuata dalla Commissione giudicatrice articolo 5 del presente regolamento, volta a verificare la congruità del curriculum con i requisiti richiesti nell'avviso di selezione e di una valutazione tecnica.

Al termine dell'attività di preselezione, la società provvederà ad informare con mezzi idonei, anche con l'ausilio del telefono, i nominativi dei candidati che hanno superato la fase di preselezione.

## **5.5. Selezione**

I candidati che hanno superato la preselezione sono convocati per il colloquio conoscitivo e/o per l'eventuale prova attitudinali, a mezzo posta elettronica o raccomandata o pubblicazione sul sito o telefonata.

La comunicazione deve essere effettuata almeno 4 giorni di calendario prima della data stabilita per la prova.

I colloqui conoscitivi sono finalizzati anche ad approfondire le attitudini e le conoscenze del candidato nonché a sondare le sue capacità relazionali e motivazionali.

La valutazione delle competenze, delle attitudini e della motivazione è fatta dalla Commissione nominata ai sensi dell'art. 5.

Al termine di ogni colloquio la Commissione dovrà compilare l'apposita scheda di dettaglio contenente la valutazione del candidato e le motivazioni della stessa.

La Commissione ha l'obbligo di dichiarare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanza che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

Alla Commissione Giudicatrice della Società compete l'adozione del provvedimento di approvazione della procedura esperita con l'indicazione del candidato vincitore, nonché la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei.

## **6. Dati personali**

I dati personali pervenuti alla società a seguito di invio curricula o domande di partecipazione alle selezioni saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

## 7. Storia delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione modifica
00	27/11/2018	Prima emissione
01	31/03/2026	Seconda emissione a seguito di aggiornamento del Modello 231

## DICHIARAZIONE RESA AI FINI DELLA VALUTAZIONE DI SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSE NELLE COMMISSIONI DI SELEZIONE

(ex art. 47 D.P.R. 445 DEL 28.12.2000)

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ Prov ( ) il \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_

consapevole delle responsabilità e delle sanzioni penali previste dall'articolo 76 del D.P.R. 445/2000 per false attestazioni e dichiarazioni mendaci e delle responsabilità disciplinari in riferimento alle violazioni alle norme stabilite dal Codice Etico della Società, fatte salve eventuali responsabilità amministrative e penali in caso di omessa/falsa dichiarazione, sotto la mia personale responsabilità, preso atto della definizione normativa di conflitto di interesse e dell'obbligo di valutare ex ante, rispetto ad ogni procedimento amministrativo, la presenza di rischio di sussistenza di conflitto di interessi anche potenziale

### DICHIARO

In qualità di:  Presidente  Componente  Altro indicare) \_\_\_\_\_

della Commissione di selezione avente ad oggetto

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

nominata con delibera \_\_\_\_\_

- di non ricoprire cariche politiche elettive o istituzionali,
- di non essere componente dell'organo di direzione politica della Società,
- di non essere rappresentante sindacale o designato dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali,
- di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ("Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione"),

## DICHIARO ALTRESÌ

in esito alla presa visione dell'elenco dei candidati

- di non essere nelle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 51 c.p.c.,
- di non avere rapporti di parentela o affinità fino al IV grado e/o di coniugio con i candidati,
- di non avere interessi finanziari, propri o dei propri familiari, rapporti frequentazione abituale o altri interessi personali con i candidati confliggenti con gli obblighi generali di indipendenza ed imparzialità,
- che non sussistono altre cause di convenienza generale ad astenersi dal fare parte della commissione.

Dichiaro di essere informato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 196/2003 che i dati personali acquisiti sono raccolti e trattati dalla Società ai soli fini previsti dalla disciplina della prevenzione della corruzione e trasparenza e che, pertanto, tali dati possono essere trasmessi a persone fisiche, giuridiche e a Enti coinvolti nei procedimenti di che trattasi o, laddove obbligatorio, essere pubblicate sul sito web aziendale all'apposita sezione Società Trasparente.

Prato, li \_\_\_\_\_

IL DICHIARANTE

(firma per esteso e leggibile)

\_\_\_\_\_