

## **Regolamento aziendale per la selezione del personale**

# INDICE

## Capo I)

### **Principi e disposizioni generali in materia di selezione del personale di "Rete Autostrade Mediterranee per la logistica, le infrastrutture ed i trasporti " S.p.A.**

Art. 1 - Oggetto e finalità del Regolamento	4
Art. 2 - Ambito di applicazione e principi generali	4
Art. 3 - Pianificazione dei fabbisogni di personale	4
Art. 4 - Lavoratori disabili	5
Art. 5 - Requisiti generali per l'accesso	5
Art. 6 - Limiti di età	6
Art. 7 - Modalità di selezione	6

## Capo II)

### **A) Procedura di ricerca e selezione per l'assunzione alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

Art. 8 - Avviso di ricerca del personale	6
Art. 9 - Modalità di pubblicazione degli atti della procedura selettiva	8
Art. 10 - Domanda di ammissione alla selezione	9
Art. 11 - Titoli valutabili	9
Art. 12 – Commissione di Valutazione	10
Art. 13 – Valutazione dei titoli	11
Art. 14 – Adempimenti della Commissione di Valutazione	11
Art. 15 – Colloqui	12
Art. 16 – Approvazione della graduatoria	12
Art. 17 – Assunzione del Candidato	12

**B) Procedura di ricerca e selezione per l'assunzione alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con contratto di lavoro a tempo determinato.**

Art. 18 - Avviso di ricerca del personale	14
Art. 19 - Modalità di pubblicazione degli atti della procedura selettiva	14
Art. 20 – Domanda di ammissione alla selezione	14
Art. 21 – Titoli valutabili	14
Art. 22 – Valutazione dei titoli	14
Art. 23 – Selezione delle risorse	15

**Capo III)**

**Procedura di selezione del personale da inquadrare in posizione dirigenziale**

Art. 24 - Selezione del personale da inquadrare in posizione dirigenziale	15
---	----

**Capo IV)**

**Affidamento delle attività di cui al Capo II e III ad Imprese esterne**

Art. 25 – Ricorso a Società di selezione	17
Art. 26 – Attività affidabili alle Società di selezione	17

**Capo V**

**Disposizioni finali**

Art. 27 – Flussi Informativi verso l'O.d.V.	21
Art. 28 - Entrata in vigore	21

## **Capo I)**

**Principi e disposizioni generali in materia di selezione del personale di "Rete Autostrade Mediterranee per la logistica, le infrastrutture ed i trasporti" S.p.A.**

### **Art. 1 - Oggetto e finalità del Regolamento**

1. Il presente Regolamento è adottato da "Rete Autostrade Mediterranee per la logistica, le infrastrutture ed i trasporti " S.p.A. (di seguito, "RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A." o "la Società");
2. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per la selezione del personale, anche preordinata alla stipulazione di contratti di apprendistato, *stage* ed altre fattispecie previste dalle normative di legge.

### **Art. 2 – Principi generali**

1. Le attività di selezione devono svolgersi con modalità che garantiscano i principi di trasparenza, economicità ed imparzialità nonché la tutela della riservatezza, anche attraverso la regola dell'anonimato.

### **Art. 3 - Pianificazione dei fabbisogni di personale**

1. *Programmazione Ordinaria*: nell'ambito del Budget annuale approvato, il Responsabile della Funzione "Risorse Umane" verifica, di concerto con i Responsabili delle varie Aree Aziendali, l'eventuale carenza di personale rispetto alle attività ed ai progetti da svolgere, definendo il numero di risorse occorrenti, la tipologia di contratti da stipulare (a tempo indeterminato e a tempo determinato), la qualifica ed il livello di inquadramento delle risorse da selezionare, anche tenendo conto di eventuali progressioni di carriera verticali disciplinate con apposito Regolamento. In particolare, resta inteso che ogni singolo Responsabile di Area deve programmare e comunicare al Responsabile Risorse Umane il proprio fabbisogno di personale e la specifica posizione di lavoro da coprire entro e non oltre il mese di marzo.
2. *Casi di eccezionale urgenza operativa*: qualora, nel corso dell'esercizio,

occorra reperire risorse per fronteggiare sopravvenute ed urgenti esigenze operative della Società, il Direttore Operativo, previa adozione di specifico atto da parte dell'Organo Amministrativo, provvede al reclutamento di personale dall'esterno e/o dall'interno secondo l'*iter* procedurale di cui al presente Regolamento.

#### **Art 4 - Lavoratori disabili**

1. RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. rispetta, ove tenuta, gli obblighi di legge in materia di assunzioni di lavoratori disabili. Ai fini del rispetto della quota di riserva di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 3, la Società assume i lavoratori disabili avvalendosi delle procedure di selezione di cui alla presente Procedura, ovvero attraverso apposita richiesta di avviamento agli uffici competenti oppure attraverso la stipula delle convenzioni previste dalle leggi vigenti in materia.

#### **Art. 5 - Requisiti generali per l'accesso.**

1. L'assunzione alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. è subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o di altri Paesi dell'Unione Europea, alternativamente a permesso di soggiorno per i cittadini extracomunitari residenti in Italia;
- b) maggiore età;
- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) assenza di condanne penali derivanti da sentenza passata in giudicato nonché assenza di procedimenti penali in corso alla data di scadenza della presentazione delle domande di ammissione;
- e) idoneità per la funzione attinente alla posizione da ricoprire e possesso dei requisiti psicofisici richiesti per gli specifici profili professionali;
- f) possesso del titolo di studio e degli altri eventuali requisiti personali, professionali e/o titoli speciali richiesti; per i titoli accademici conseguiti presso Università estere, ai fini della partecipazione alla selezione, è necessario che gli stessi siano riconosciuti equipollenti ai titoli di studio

richiesti.

2. I requisiti indicati al comma precedente devono essere posseduti fino alla data di sottoscrizione del contratto di lavoro, a pena di decadenza.

3. Si applica la disciplina di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001.

#### **Art. 6 - Limiti di età**

1. La Società potrà prevedere, dandone evidenza nell'Avviso di selezione, limiti massimi di età per la partecipazione alla selezione, laddove tale limitazione risulti giustificata, in considerazione della natura delle posizioni di lavoro che devono essere ricoperte e delle relative mansioni.

#### **Art. 7 - Modalità di selezione**

1. Le modalità di selezione del personale dipendono dalla tipologia del contratto di lavoro da stipulare secondo quanto previsto dai successivi Capi II, III e V. La procedura di selezione del personale dovrà essere improntata al massimo rispetto dei principi di cui al comma 3, art. 35 del D. Lgs. 165/2001.

\* \* \*

### **Capo II)**

**A) Procedura di ricerca e selezione per l'assunzione alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

#### **Art. 8 - Avviso di ricerca del personale**

1. Determinato il numero di risorse da assumere secondo quanto previsto dal precedente art. 3, dovrà essere avviata la procedura di ricerca e selezione del personale che ha inizio con la pubblicazione di un Avviso di ricerca del personale (di seguito, anche solo "Avviso") che deve contenere le seguenti informazioni:

- termine e modalità di redazione e di invio delle domande e della

documentazione da presentare;

- livello di inquadramento contrattuale, posizione di lavoro da ricoprire e relative mansioni di lavoro;
- eventuale indicazione della Retribuzione Annua Lorda (R.A.L.) ed eventuali benefits;
- numero delle risorse da assumere;
- CCNL applicato al rapporto di lavoro instaurando;
- requisiti soggettivi generali e particolari per l'ammissione alla selezione, con esplicito riferimento all'esatta specificazione dei titoli di studio e/o di abilitazione professionale richiesti per la posizione di lavoro da ricoprire;
- titoli valutabili e punteggio attribuibile complessivamente e per singole categorie di titoli;
- titoli che danno luogo a precedenza e preferenza a parità di merito;
- l'eventuale fissazione di una soglia minima di punteggio attribuito ai titoli ai fini dell'accesso alle eventuali prove di verifica e al colloquio, nonché l'eventuale fissazione di un limite massimo di candidati ammessi al colloquio e alle eventuali prove di verifica;
- numero e tipologia delle eventuali prove di verifica. Eventuali prove scritte (tra cui elaborati con quiz) dovranno in ogni caso svolgersi garantendo l'anonimato di tutti i partecipanti, ai quali verrà pertanto attribuito un numero seriale soltanto indirettamente riconducibile al candidato, secondo le specifiche regole che verranno di volta in volta stabilite nell'Avviso di ricerca;
- argomenti su cui verteranno i colloqui e le eventuali prove di verifica;
- termini e modalità con le quali verranno resi noti i nominativi dei candidati ammessi, in base alla valutazione dei titoli, ai colloqui e alle eventuali prove di verifica;
- modalità con le quali verrà reso noto il calendario dei colloqui e delle eventuali prove di verifica.

2. L'Avviso deve contenere un termine, non inferiore a 30 giorni di calendario dalla sua ultima pubblicazione, entro cui devono pervenire presso la Società, secondo le modalità individuate nell'Avviso medesimo, le domande per la

partecipazione alla selezione.

3. In casi di particolare urgenza, il termine di cui al comma che precede può essere ridotto a 15 giorni di calendario.

4. L'Avviso può anche essere eventualmente finalizzato alla formazione di graduatorie da cui attingere secondo le necessità; dette graduatorie resteranno valide fino ad esaurimento dei candidati e saranno destinate alla copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente disponibili in relazione al medesimo profilo professionale. In ogni caso, le graduatorie non potranno avere validità superiore ad 1 anno.

### **Art. 9 - Modalità di pubblicazione degli atti della procedura selettiva**

1. L'Avviso di ricerca del personale deve essere pubblicato per un periodo di 20 giorni di calendario nel caso di cui al comma 2 dell'art. 8, e di 10 giorni di calendario, nel caso di cui al comma 3 dell'art. 8 sul portale della Società [www.ramspa.it](http://www.ramspa.it). nella Sezione "Lavora con noi".

2. La Società ha, inoltre, facoltà di pubblicare il suddetto Avviso di Ricerca del Personale anche su uno o più dei seguenti motori di ricerca di annunci di lavoro: - LinkedIn; - Indeed; - Jooble; - corriere.it; - Monster.it; - Infojobs.it; - Almalaurea.it.

3. Inoltre, in casi di comprovata necessità dovuta alla mancata ricezione di candidature idonee nel termine di cui al comma 1 del presente articolo, sarà possibile avviare la ricerca del personale da assumere anche attraverso i seguenti canali:

- società di selezione, attivate di volta in volta in funzione del profilo da ricercare;
- società di Head Hunting, coinvolte per il recruitment di profili manageriali, per la copertura di posizioni organizzative di particolare responsabilità o di profili connotati da competenze specifiche di difficile reperimento e attivate sulla base del profilo ricercato.

4. Successivamente, sul portale della Società dovranno essere pubblicati i nominativi dei candidati ammessi ai colloqui e alle eventuali prove di verifica, nonché il calendario dello svolgimento degli stessi nei termini indicati nell'Avviso.

5. Sullo stesso portale devono, infine, essere pubblicati anche i nominativi dei candidati selezionati dall'Organo Amministrativo.



## **Art. 10 - Domanda di ammissione alla selezione**

1. La domanda di ammissione alla selezione deve essere redatta sulla base del facsimile che verrà allegato all'Avviso, e contenere, sotto forma di dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di notorietà, ex artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000:

- le generalità del candidato,
- il luogo, la data di nascita e la residenza,
- il recapito presso il quale dovranno essere fatte pervenire le comunicazioni relative alla selezione,
- la cittadinanza italiana o di altri paesi dell'Unione Europea nonché il permesso di soggiorno per i cittadini extracomunitari residenti in Italia,
- il godimento dei diritti politici,
- il possesso dei titoli di studio, le esperienze professionali acquisite nonché ogni altra informazione prevista dall'Avviso,
- l'eventuale appartenenza a categorie riservate,
- la dichiarazione di mancanza di procedimenti penali in corso e/o di condanne passate in giudicato,
- le ulteriori notizie e/o informazioni richieste espressamente dall'Avviso,
- il consenso al trattamento, da parte di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A., dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo n. 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. n. 196 del 2003.

2. Le domande di partecipazione devono pervenire secondo le modalità ed i termini espressamente individuati nell'Avviso, pena l'esclusione dalla selezione. Resta inteso che ove tale termine individuato nell'Avviso scada in un giorno festivo, esso deve intendersi automaticamente prorogato al primo giorno successivo non festivo.

## **Art. 11 - Titoli valutabili**

1. Costituiscono titoli valutabili in sede di procedura selettiva:

- a) titoli di studio (tenuto conto della valutazione o del voto riportato); per la valutazione dei titoli accademici stranieri è necessario il riconoscimento dei titoli

o attestati delle capacità professionali rilasciati da Stati esteri, qualora per l'esercizio dell'attività sia richiesto l'accertamento di specifiche idoneità professionali o tecniche. In mancanza del titolo equipollente, ai soli fini della partecipazione alla selezione, il candidato potrà richiedere il riconoscimento di idoneità dei titoli accademici conseguiti presso Università estere. La richiesta dovrà essere fatta nella domanda di ammissione alla procedura selettiva stessa. In tal caso, la domanda dovrà essere corredata dei documenti utili a consentire una valutazione sulla richiesta di idoneità (ad esempio dichiarazione di valore in loco rilasciata dalle Ambasciate competenti).

- b) periodi di lavoro svolti presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati;
- c) periodi di lavoro svolti presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati espletando mansioni attinenti al profilo professionale da ricoprire nonché allo specifico ambito operativo di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A.;
- d) attestati di qualificazione e/o specializzazione rilasciati a seguito di frequenza di corsi di formazione professionale organizzati da pubbliche amministrazioni, Università o enti pubblici e privati riconosciuti legalmente;
- e) ulteriori, eventuali titoli posseduti dai candidati, utili ai fini della valutazione.

#### **Art. 12 - Commissione di valutazione**

1. La selezione delle risorse per la stipulazione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato è affidata a Commissioni di valutazione appositamente costituite.
2. Le Commissioni di valutazione sono composte da tre membri: - il Responsabile della Funzione Risorse Umane; il Responsabile dell'Area Interessata; - il Direttore Operativo. Resta inteso che, nell'ipotesi in cui il Responsabile dell'Area Interessata dovesse coincidere con il Responsabile della Funzione Risorse Umane, il ruolo di quest'ultimo nella Commissione verrà ricoperto dal Responsabile dell'Area Affari Generali.
3. Della Commissione non possono far parte i componenti della governance societaria né coloro che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono altresì far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il 2° grado con i singoli candidati.

4. Al fine di consentire ai singoli membri della Commissione la verifica della insussistenza delle cause di incompatibilità, il Responsabile della Funzione Risorse Umane trasmette a ciascuno di loro la lista dei candidati prima che abbiano inizio le operazioni di valutazione.

5. È stabilito, infine, che nei casi di ricerca di profili professionali richiedenti particolare competenza e professionalità la Commissione di valutazione potrà essere integrata da Componenti esterni di comprovata competenza nel settore nel quale la risorsa dovrà essere impegnata.

6. In ogni caso si precisa che la partecipazione alla Commissione di Valutazione in qualità di membro non darà diritto ad alcun compenso/remunerazione economica, intendendosi pertanto a titolo gratuito.

### **13 - Valutazione dei titoli**

1. La valutazione dei titoli è svolta dalla Commissione di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A., sulla base dei criteri e dei punteggi prestabiliti nell'Avviso di ricerca del personale. Ai fini del calcolo del punteggio finale, la valutazione dei titoli dei candidati ed il risultato dell'eventuale prova di verifica avranno, in ogni caso, un valore percentuale superiore rispetto a quello attribuito ai colloqui di cui al successivo art. 15, stabilendo così un principio di prevalenza dei primi rispetto ai colloqui.

La Commissione individua quindi i candidati ammessi alle eventuali prove di verifica ed al successivo colloquio.

2. Saranno ammessi alle eventuali prove di verifica e al successivo colloquio un numero di candidati non superiore al numero specificatamente previsto nell'Avviso. L'elenco dei candidati ammessi ed il calendario delle prove saranno tempestivamente pubblicati sul sito web aziendale.

### **Art. 14 - Adempimenti della Commissione di Valutazione**

1. Prima dell'inizio della valutazione la Commissione, considerato il numero dei partecipanti alla selezione, stabilisce il termine di conclusione del procedimento fissandolo non oltre 30 giorni dalla data di effettuazione dell'ultimo colloquio, salva la possibilità di proroga per motivate esigenze.

2. I componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti ai sensi del comma 4 e 5 dell'articolo 12.
3. Le decisioni della Commissione, con le relative motivazioni, devono essere formalizzate in appositi verbali.

### **Art. 15 - Colloqui**

1. La Commissione ammetterà ai colloqui soltanto i candidati che abbiano superato la soglia minima di punteggio prestabilita nell'Avviso relativamente alla valutazione dei titoli e all'eventuale prova scritta.
2. La Commissione, prima di procedere all'espletamento del colloquio dei candidati selezionati ai sensi del precedente art. 13, sulla base di quanto previsto nell'Avviso determina altresì le materie di esame, i criteri, le modalità di valutazione e i quesiti da sottoporre a quest'ultimi in modo che tutti siano assoggettati a una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà e impegno.
3. Al termine di ogni procedura selettiva, la Commissione redige una relazione contenente il numero delle domande di ammissione pervenute, il numero dei candidati esaminati, le risultanze dei colloqui, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati e l'eventuale graduatoria. La relazione deve essere sottoscritta da tutti i componenti della Commissione.

### **Art. 16 - Approvazione della graduatoria**

1. L'Organo Amministrativo approva gli atti della procedura di selezione e le graduatorie di merito predisposte dalla Commissione di valutazione, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente normativa per quanto attiene a eventuali riserve, precedenza e preferenze.
2. All'atto della pubblicazione dell'Avviso, la Società può riservarsi il diritto di procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori fino a esaurimento della medesima, nel rispetto dei termini previsti dall'art. 8 c. 4.

## **17 – Assunzione del candidato**

1. A seguito dell'approvazione della graduatoria dei candidati, il Responsabile della Funzione Risorse Umane convoca il candidato per la firma del contratto.
2. Il contratto di assunzione è sottoscritto dall'Organo Amministrativo e, per accettazione, dalla risorsa in assunzione.
3. Al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro il Responsabile della Funzione Risorse Umane deve altresì provvedere a:
  - consegnare e, ove previsto, far sottoscrivere per accettazione alla risorsa assunta, la seguente documentazione, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente: - copia del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231/01 adottato dalla Società; - lettera di informativa e consenso al trattamento dei dati personali, ai sensi delle normative vigenti in materia di privacy; - eventuali moduli previsti per legge e relativi alle dichiarazioni delle detrazioni fiscali e altre dichiarazioni che la risorsa deve compilare, sottoscrivere e restituire; - copia del "Regolamento per il Personale e Codice Disciplinare"; - eventuale dotazione di sicurezza così come previsto dalle normative applicabili; - il "Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informativi";
  - inserire i dati identificativi della risorsa nel software di gestione anagrafiche del personale;
  - programmare e far svolgere la formazione obbligatoria alla risorsa neo-assunta, così come stabilito dalla normativa vigente di riferimento;
  - procedere agli adempimenti amministrativi collegati all'assunzione, interfacciandosi con gli studi di consulenza delegati e/o gli enti competenti, secondo le leggi applicabili e le disposizioni aziendali.
4. Ultimata la suddetta attività, il Responsabile della Funzione Risorse Umane provvede ad archiviare tutta la documentazione sottoscritta dalla risorsa neo-assunta.

\* \* \*

**B) Procedura di ricerca e selezione per l'assunzione alle dipendenze di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con contratto di lavoro a**

**tempo determinato.**

**Art. 18 - Avviso di ricerca del personale**

1. La procedura di ricerca e selezione del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato ha inizio con la pubblicazione dell'Avviso di ricerca del personale, avente il contenuto indicato al precedente articolo 8.
2. L'Avviso deve contenere un termine, non inferiore a 15 giorni dalla sua ultima pubblicazione, entro cui le domande per la partecipazione alla selezione devono pervenire presso la struttura societaria espressamente indicata nell'Avviso medesimo.

**Art. 19 - Modalità di pubblicazione degli atti della procedura selettiva**

1. L'Avviso di ricerca del personale deve essere pubblicato sul portale della Società [www.ramspa.it](http://www.ramspa.it). nella Sezione "Lavora con noi" per un periodo di 10 giorni di calendario.
2. Sullo stesso portale devono essere pubblicati i nominativi dei candidati ammessi ai colloqui e alle eventuali prove di verifica, nonché il calendario dello svolgimento degli stessi nei termini indicati nell'Avviso.
3. Sullo stesso portale devono, infine, essere pubblicati anche i nominativi dei candidati selezionati dall'Organo Amministrativo.

**Art. 20 - Domanda di ammissione alla selezione**

1. La domanda di ammissione alla selezione deve essere redatta secondo quanto stabilito all'art. 10 della presente Procedura Aziendale.

**Art. 21 - Titoli valutabili**

1. Costituiscono titoli valutabili in sede di procedura selettiva quelli specificatamente individuati ed elencati all'art. 11 della presente Procedura Aziendale.

**Art. 22 - Valutazione dei titoli**

1. La valutazione dei titoli è svolta dalla Commissione di Valutazione

appositamente costituita secondo quanto previsto all'art. 12 della presente Procedura.

2. Saranno ammessi al colloquio e alle eventuali prove di verifica un numero di candidati non superiore a quelli indicati nell'Avviso. Ai candidati ammessi saranno comunicati i tempi delle successive fasi di selezione come previsto nell'Avviso.

#### **Art. 23 - Selezione delle risorse**

1. La Commissione di Valutazione effettuerà i colloqui e le eventuali prove di verifica all'esito dei quali redigerà una relazione con i contenuti dell'art. 15 che, sottoscritta dai singoli componenti, verrà sottoposta all'Organo Amministrativo.

2. L'Organo Amministrativo, acquisita la relazione, ne approva le risultanze nel rispetto della normativa di riferimento.

3. Ove ritenuto necessario, l'Organo Amministrativo potrà disporre l'audizione dei candidati per un ulteriore colloquio orale, prima di operare la selezione. Tale decisione deve essere succintamente motivata e deve essere comunicata agli interessati con le modalità di cui all'art. 9 che precede. Tra la data di pubblicazione e la data dell'audizione deve intercorrere un termine non inferiore a sette giorni di calendario che, in casi di particolare e motivata urgenza, può essere ridotto a tre giorni di calendario.

\* \* \*

### **Capo III)**

**Procedura di selezione del personale da inquadrare in posizione dirigenziale.**

#### **Art. 24 - Selezione del personale da inquadrare in posizione dirigenziale**

Alla ricerca e selezione del personale da inquadrare in posizione dirigenziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato si applica la procedura di cui al Capo II, lett. A), della presente Procedura Aziendale, con la seguente eccezione riferita alla composizione della Commissione di Valutazione che è disciplinata dal seguente comma 1.1.

1.1. La selezione delle risorse a tempo indeterminato con inquadramento dirigenziale, prevista nel presente Capo, è affidata a Commissioni esterne di valutazione appositamente costituite. Le Commissioni di valutazione sono composte da tre esperti di comprovata esperienza e competenza all'uopo individuati tra professionisti e docenti universitari. Alla nomina dei Commissari provvede l'Organo Amministrativo di RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con apposito atto, non oltre 30 giorni dalla scadenza del termine ultimo per il ricevimento delle domande di ammissione. Della Commissione non possono far parte i componenti della governance societaria né coloro che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono altresì far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il 2° grado con i singoli candidati. Al fine di consentire ai singoli membri della Commissione la verifica della insussistenza delle cause di incompatibilità, il Responsabile della Funzione Risorse Umane trasmette a ciascuno di loro la lista dei candidati prima che abbiano inizio le operazioni di valutazione.

2. Per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato di lavoratori con inquadramento dirigenziale destinato a svolgere funzioni di responsabilità e di direzione degli uffici di supporto dell'Organo Amministrativo della Società il cui rapporto è caratterizzato da uno stringente vincolo fiduciario con l'organo di governo medesimo, si potrà procedere su chiamata nominativa, con determinazione dell'Organo Amministrativo, dettagliatamente motivata.

2.1. La durata di tale contratto deve essere strettamente collegata alla durata in carica dell'organo di governo da cui è stato designato. Trattandosi di assunzione nominativa disposta senza ricorso a procedura di selezione, la predetta assunzione non potrà riguardare il coniuge, parenti ed affini entro il terzo grado dei soggetti che coprono responsabilità di controllo o di amministrazione e/o di dirigente o di quadro titolare di posizione della Società ovvero che ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo e di controllo della Società stessa.

\* \* \*



## **Capo IV)**

**Affidamento delle attività di cui al Capo II e III ad imprese esterne.**

### **Art. 25 – Ricorso a Società di selezione**

1. RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A., con apposito atto dell'Organo Amministrativo, ha la facoltà di ricorrere a Società esterne di ricerca e selezione del personale (di seguito "Società di selezione") che si occuperanno di avviare, svolgere e completare le procedure di selezione di cui ai Capi II e III secondo quanto ivi specificatamente previsto e disciplinato.
2. L'individuazione della Società di selezione deve avvenire nel rispetto dei criteri stabiliti nella Procedura Aziendale per l'affidamento dei contratti di servizio.

### **Art. 26 - Attività affidabili alla Società di selezione**

1. Alla Società di selezione potranno essere affidate le diverse fasi della selezione o l'intero iter secondo quanto sarà stabilito nell'atto di conferimento dell'incarico nel quale, nella prima ipotesi, saranno specificate le fasi della procedura selettiva che tale Società dovrà curare e quelle che eventualmente saranno svolte direttamente da RAM Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A.
2. Si ribadisce che, nello svolgimento della propria attività, la Società di selezione dovrà rispettare i principi previsti nella presente Procedura.
3. La Società di selezione dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione dalla quale risulti l'impegno al rispetto, da parte della stessa, dei principi di cui alla presente Procedura Aziendale.

\* \* \*

## **Capo VI)**

### **Disposizioni finali**

**Art. 27 - Flussi informativi verso l'O.d.V.**

1. È fatto obbligo a ciascun destinatario del presente Regolamento di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento che, nel corso del normale svolgimento delle proprie attività, sia ritenuto illegittimo o illecito, nonché condotte non conformi con quanto stabilito dalle normative esterne ed interne (es. contratto, codice etico, modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231 /01, policy, ed altre normative vigenti).

2. Inoltre, i Responsabili delle Aree interessate dalla procedura di selezione e assunzione devono provvedere a trasmettere all'O.d.V. eventuali punti di attenzione, che dovessero emergere nel processo di selezione e assunzione.

### **Art. 28 - Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore il 5 settembre 2023.