

Regolamento Reclutamento del
Personale**AIR CAMPANIA S.P.A.**

Sede Legale: Centro Direzionale
isola G1, scala C interno 104 - 80143
Napoli

Sedi Amministrative:

- Via Fariello (Autostazione) - 83100
Avellino
- Via Provinciale Appia 8/10, loc.
Ponteselice - 81100 Caserta

REVISIONE	APPROVATO DAL LEGALE RAPPRESENTANTE IN DATA
00	07.05.2024 con delibera nr. 38
1	16.07.2026 con delibera nr. 55
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 3 di 15

Sommario

Art. 1 – Oggetto del regolamento e ambito di applicazione	4
Art. 2 – Procedure di ricerca e selezione del personale	5
Art. 3 - Principi e modalità di accesso	6
Art. 4 – Pubblicità delle procedure selettive di reclutamento	8
Art. 5 – Requisiti di ammissione	9
Art. 6 – Ammissione candidati interni	9
Art. 7 – Operatività della riserva dei posti	10
Art. 8 –Vincitori dei posti riservati	10
Art. 9 – Selezione Pubblica ed Avviso di selezione	11
Art. 10 – Motivi di inammissibilità	12
Art. 11 - Svolgimento della procedura selettiva	13
Art. 12 – Esito delle procedure selettive	14
Art. 13 – Assunzione in servizio e/o acquisizione nuovo inquadramento	14
Art.14 – Monitoraggio Reclutamento	14
Art. 15 – Protezione dati personali	15
Art. 16 – Norme transitorie e finali	15

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 4 di 15

Art. 1 – Oggetto del regolamento e ambito di applicazione

Il presente Regolamento per le assunzioni identifica principi, regole e modalità procedurali alle quali la Società sarà tenuta ad attenersi nei casi di ricerca, selezione ed inserimento di tutto il personale dipendente, inclusi i livelli dirigenziali.

In particolare, il presente Regolamento si fonda sulla applicazione delle seguenti norme:

- art. 15 del Regolamento Allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931 n. 148;
- art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 175/2016 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica) come integrato dal D.Lgs. n. 100/2017

Il presente Regolamento garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e l'applicazione dei CCNL applicati ai dipendenti della Società, assicura pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego non opera alcuna discriminazione per razza, origine nazionale, religione, handicap, sesso, orientamenti sessuali, appartenenza ad un sindacato o iscrizione ad un partito, origine sociale, origine territoriale, nascita, responsabilità familiari, stato civile e qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. Al contempo la Società assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio.

La selezione ed il reclutamento del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse economiche della Società, con le necessità di risorse umane evidenziate nel tempo dalla struttura organizzativa del medesimo e con modalità tali che garantiscano imparzialità e trasparenza nonché economicità e celerità di espletamento delle procedure;

L'assunzione del personale, a tempo determinato o indeterminato, avviene nel rispetto delle norme di legge in vigore e delle prescrizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Le modalità di selezione ed i criteri di valutazione del personale sono adeguati ai profili professionali delle risorse umane da inserire. Nell'ambito delle selezioni vengono individuate le tipologie contrattuali di volta in volta più idonee per il migliore impiego delle risorse umane in relazione al profilo necessario richiesto.

È fatta salva la possibilità della Società di ricorrere al presente Regolamento di reclutamento per tutte le forme di assunzione consentite dalla legge.

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 5 di 15

Art. 2 – Procedure di ricerca e selezione del personale

Le procedure di ricerca e selezione si svolgono, nel rispetto dei principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza di cui all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 175/2016 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica) come integrato dal D.Lgs. n. 100/2017 e dei principi di cui all'art. 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei contenuti e delle modalità che la Società si riserva di indicare nell'avviso di selezione di cui al presente Regolamento, con facoltà di ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati, anche diretti a realizzare forme di preselezione.

In particolare, tale regolamento indica le modalità da seguire per i processi di selezione e di reclutamento del personale, affinché questi siano svolti in modo omogeneo, obiettivo, condivisibile e nel rispetto di quanto previsto negli articoli 27, 28 e 29 del Codice delle Pari Opportunità, nella UNIPDR 125:2022 e in accordo con le linee guida UNI:ISO 26000.

La selezione dei lavoratori da inserire nella Società è realizzata attraverso procedure espletate da Commissioni esaminatrici appositamente nominate. Alla nomina delle Commissioni provvede l'Amministratore Unico per le selezioni che riguardano la ricerca di posizioni dirigenziali ed il Direttore Generale, laddove presente, in tutti gli altri casi.

Le Commissioni devono essere partecipate da un numero massimo di cinque membri e devono avere necessariamente una composizione di numero dispari. Le Commissioni sono composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di concorso scelti tra Dirigenti o funzionari aziendali o presi dall'esterno, purché in possesso dei requisiti di competenza ed esperienza nelle materie di selezione. I membri della Commissione esaminatrice non devono ricoprire cariche politiche, non devono essere rappresentanti sindacali o essere designati da organizzazioni sindacali. È motivo di incompatibilità il far parte di tali commissioni e avere rapporti di parentela e/o affinità entro il terzo grado con i candidati partecipanti alle selezioni e/o parenti o affini degli stessi entro il terzo grado.

Laddove la particolarità di determinate prove tecnico – pratiche lo renda necessario, sarà possibile (laddove ritenuto discrezionalmente necessario) far ricorso a Commissari Aggregati che avranno il solo compito di valutare gli esiti di tali prove.

Per gli adempimenti amministrativi, la Commissione può avvalersi del contributo di persone dell'organico aziendale senza diritto al voto.

Elementi essenziali della valutazione per la selezione:

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 6 di 15

- il possesso di titoli di studio e di altri titoli richiesti;
- le esperienze lavorative pregresse maturate dal candidato nel profilo professionale da ricoprire;
- le competenze tecnico-professionali e capacità psico-attitudinali emerse durante la selezione sia dai curricula che dalla documentazione a corredo della candidatura, necessarie per ricoprire la posizione lavorativa offerta;
- titolarità dei requisiti previsti dalle disposizioni normative in materia di clausola sociale e salvaguardia dell'occupazione nel settore del trasporto pubblico locale, al verificarsi di ipotesi in cui il datore di lavoro Air Campania spa sia Impresa Affidataria di servizi di Trasporto Pubblico locale in precedente affidamento a Gestori Uscenti

L'Azienda, ferma restando la nomina della Commissione esaminatrice secondo quanto detto sopra, potrà per lo svolgimento delle procedure avvalersi di strutture esterne specializzate nel recruiting – soltanto dopo aver acquisito idonea autorizzazione da parte del vertice aziendale – purché tale struttura presenti documentata esperienza e purché in possesso di requisiti di legge per l'espletamento di detta attività. La struttura esterna specializzata avrà l'obbligo, in ogni modo, di uniformarsi ai principi di cui al presente Regolamento. La struttura esterna specializzata avrà l'obbligo, in ogni modo, di uniformarsi ai principi di cui al presente Regolamento, nonché ai principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza e dei principi di cui all'art. 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001. La Commissione Esaminatrice procederà a valutare i candidati sulla base dei titoli e delle competenze professionali possedute e/o attraverso l'espletamento di colloqui /o test teorico pratici o attitudinali, nonché attraverso ulteriori prove selettive individuate nell'Avviso di cui al presente Regolamento, volte all'accertamento del possesso delle capacità e delle attitudini richieste per la tipologia della posizione da ricoprire o di incarico da svolgere.

Nel caso in cui sia stato deciso di avvalersi di strutture esterne specializzate nel recruiting, la valutazione finale dei candidati preselezionati deve necessariamente essere effettuata dalla Commissione Esaminatrice, la quale deve aver ricevuto dalla già menzionata struttura esterna una dettagliata relazione riportante le modalità di svolgimento delle operazioni preselettive e selettive.

Le attività delle Commissioni esaminatrici sono verbalizzate in appositi documenti datati e sottoscritti dai relativi membri.

Art. 3 - Principi e modalità di accesso

Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi:

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 7 di 15

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti e/o di specifici requisiti di legge previsti nell'avviso di reclutamento;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori in accordo con i criteri definiti dalla UNIPDR 125:2022;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra Dirigenti o funzionari della Società, docenti ed estranei alla Società stessa, che non siano componenti dell'organo di direzione politica che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati da confederazioni ed organizzazioni sindacali o da associazioni professionali.

È vietata qualsiasi discriminazione sul sesso, religione, credo politico e razza qualunque sia il settore e a ciascun livello della gerarchia professionale.

Tutta la documentazione riguardante le prove selettive e la selezione pubblica sarà custodita in modo da tutelare la riservatezza dei dati. Sarà altresì garantito l'accesso agli atti ai sensi della Legge 241/1990 e smi.

L'azienda si impegna a rendere ogni passaggio delle fasi concorsuali trasparente ed evidente.

In attuazione dei principi di cui sopra, la copertura dei posti in organico avviene secondo una delle seguenti modalità:

- procedure selettive pubbliche;
- avviamento dei soggetti di cui alla legge n. 68/1999 secondo le modalità stabilite dall'art. 7 della medesima legge;
- assunzione tramite avviamento dalle liste di collocamento per il personale appartenente a qualifica per accedere alla quale è sufficiente il titolo di studio della scuola dell'obbligo;
- procedure semplificate mediante avviso di reclutamento ex articolo 19 del D lgs 175 del 2016 contemplate ed includenti le previsioni e disposizioni normative in materia di clausola sociale e salvaguardia dell'occupazione nel settore del trasporto pubblico locale, al verificarsi di ipotesi in cui il datore di lavoro Air Campania spa sia Impresa Affidataria di

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 8 di 15

servizi di Trasporto Pubblico locale in precedente affidamento a Gestori Uscenti.

Art. 4 – Pubblicità delle procedure selettive di reclutamento

Le procedure selettive di reclutamento sono rese pubbliche mediante specifico Avviso di selezione sul sito istituzionale della Società e sul BURC e informando il Comitato D&I che assicuri che la procedura di reclutamento e la descrizione della posizione siano neutre rispetto al genere.

Fermo restando quanto precede la pubblicità dell'Avviso di selezione potrà essere effettuata anche mediante una o più delle seguenti modalità:

- 1) pubblicazione su uno o più organi di stampa a diffusione nazionale e/o regionale;
- 2) pubblicazione su siti di strutture esterne specializzate in materia di reclutamento.

Il tempo di pubblicazione dell'avviso di selezione, a prescindere delle modalità di pubblicità sopradette sui canali sopradetti viene stabilito non inferiore a quindici giorni

In deroga al termine minimo di pubblicazione previsto dal presente Regolamento (15 giorni), qualora ricorrano comprovate ragioni di oggettiva urgenza e improrogabilità, AIR Campania S.p.A. può disporre che l'avviso di selezione di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 sia pubblicato per un periodo non inferiore a quattro giorni lavorativi.

Tale facoltà può essere esercitata esclusivamente quando la procedura selettiva sia funzionale ad assicurare la continuità, la regolarità o il ripristino di servizi riconducibili ad attività di pubblica utilità nell'ambito del trasporto pubblico locale affidato ad AIR Campania S.p.A. e la riduzione dei termini risulti strettamente necessaria per far fronte a esigenze operative al trasporto pubblico locale non differibili, la cui mancata tempestiva gestione possa compromettere il regolare svolgimento in continuità, del servizio.

L'esercizio della deroga è disposto con provvedimento motivato del legale rappresentante, nel quale sono puntualmente indicate le circostanze di fatto e le ragioni di interesse pubblico che giustificano la riduzione del termine di pubblicazione.

Resta fermo l'obbligo, da parte di AIR Campania S.p.A., di trasmettere apposita informativa al Socio Unico – Regione Campania, ovvero alla competente struttura regionale preposta al controllo e al coordinamento delle società partecipate, contenente le motivazioni che hanno determinato il ricorso alla procedura derogatoria, contestualmente all'adozione del provvedimento ovvero, comunque, senza ritardo.

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 9 di 15

Art. 5 – Requisiti di ammissione

Possono essere ammessi alle selezioni pubbliche coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana ovvero dell'U.E.;
- b) età minima e massima da determinarsi in occasione dell'emanazione dell'avviso di selezione;
- c) idoneità fisica alle mansioni da espletare che saranno comunque verificate dalla Società prima della assunzione;
- d) titolo di studio da determinarsi in occasione dell'emanazione dell'avviso di selezione;
- e) non aver riportato, per i reati ritenuti incompatibili con le funzioni da assumere per il posto per cui si partecipa alla selezione, condanne penali, anche con sentenza non passata in giudicato e non avere procedimenti penali in corso; a tal fine il candidato dovrà obbligatoriamente autodichiarare ai sensi del DM 445/2000, pena l'inammissibilità della domanda, il reato/i reati per cui la condanna sia stata riportata e/o per cui sia sottoposto a procedimento/i penali;
- f) non essere stato destituito o dispensato o licenziato da un impiego presso la Pubblica Amministrazione o presso una Società da essa partecipata, né esser stato dichiarato decaduto dall'impiego presso quegli stessi soggetti per aver conseguito la nomina mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile o per aver rilasciato false dichiarazioni sostitutive di atti o fatti;
- g) non essere stato destituito ai sensi dell'art. 45 dell'All. A) al R.D. n. 148 del 1931, né essere stato retrocesso ai sensi dell'art. 44 dell'All. A) al R.D. n. 148 del 1931 da questa Società o da altre Società aventi stesse funzioni e servizi

Ulteriori requisiti saranno eventualmente stabiliti e resi noti in relazione alla specificità del ruolo da ricoprire e/o al verificarsi di particolari fattispecie normative riferibili alla procedura di reclutamento.

I requisiti previsti nel presente articolo devono, di norma, essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda prevista dall'Avviso e mantenuti, fatta eccezione per il requisito anagrafico di cui alla lettera b) che precede, per tutta la durata della procedura selettiva, pena la decadenza dalla eventuale nomina.

Art. 6 – Ammissione candidati interni

Le procedure selettive di reclutamento del personale con riserva dei posti al personale interno, laddove sussistenti e ricorrenti, (in misura non superiore al 50 per cento di quelli oggetto di procedura di selezione) saranno pubblicizzate, oltre che nelle forme di cui al presente Regolamento, anche mediante appositi Ordini di Servizio.

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 10 di 15

Per poter partecipare come candidati aventi diritto alla riserva dei posti per i dipendenti interni sarà necessario possedere, a pena di inammissibilità della domanda, gli specifici requisiti previsti dall'avviso di selezione alla data di scadenza della domanda prevista dall'Avviso di selezione stesso e mantenuti, fatta eccezione per il requisito anagrafico, per tutta la durata della procedura selettiva, pena la decadenza dalla eventuale nomina. I candidati che, avendone titolo, intendano partecipare alla procedura fruendo della specifica riserva a favore dei dipendenti interni, dovranno farne specifica istanza sulla domanda di partecipazione alla procedura. I candidati che partecipano alla procedura come candidati aventi diritto alla riserva dei posti parteciperanno alla stessa a proprie spese, senza alcun tipo di compensazione o rimborso.

Eventuali candidati interni non ammessi alla partecipazione della procedura per i posti riservati, potranno ricorrere avverso il diniego di ammissione entro 10 giorni dalla comunicazione di non ammissione.

Art. 7 – Operatività della riserva dei posti

Al fine di poter accedere al posto o ai posti riservati oggetto della procedura, laddove sussistenti e/o ricorrenti, i candidati interni dovranno necessariamente superare positivamente le prove stabilite con l'avviso che indice la procedura selettiva, in quanto la sola riserva dei posti non dà diritto ad alcuna promozione automatica. I candidati riservatari interni che risulteranno idonei al termine delle procedure selettive verranno inseriti nell'unica graduatoria di merito, unitamente a tutti gli altri partecipanti. Sempre e solo al fine esclusivo dell'assegnazione dei posti riservati, eventuali altri criteri per l'attribuzione di punteggi aggiuntivi e/o per determinare, a parità di merito e di titoli, a chi verrà accordata la preferenza, saranno stabiliti nell'Avviso.

Art. 8 – Vincitori dei posti riservati

Il conseguimento della nuova qualifica per effetto della vincita del posto riservato è subordinato all'esito favorevole del periodo di prova, i cui termini sono fissati dal relativo Avviso di selezione. Qualora tale esito risultasse negativo, si procederà, al termine del periodo di prova, alla notifica della revoca dell'affidamento delle mansioni e l'agente interessato sarà restituito alle mansioni proprie della qualifica posseduta precedentemente alla partecipazione alla procedura selettiva. Il periodo di prova potrà essere interrotto prima del termine qualora il comportamento dell'agente rechi pregiudizio al regolare svolgimento del servizio.

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 11 di 15

Art. 9 – Selezione Pubblica ed Avviso di selezione

La selezione pubblica è un processo reclutativo rivolto a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti prescritti nel medesimo avviso consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e nell'eventuale valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati, prevedendo, ove possibile, il ricorso a procedure semplificate e automatizzate. Specifiche previsioni in materia di reclutamento del personale potranno esser previste laddove applicabili le previsioni e disposizioni normative in materia di clausola sociale e salvaguardia dell'occupazione nel settore del trasporto pubblico locale, in ipotesi in cui il datore di lavoro Air Campania spa sia Impresa Affidataria di servizi di Trasporto Pubblico locale in precedente affidamento a Gestori Uscenti.

Ferma restando la possibilità di ricorrere ad una preventiva prova preselettiva, per la selezione la Società si riserva la facoltà di ricorrere ad una delle seguenti modalità ovvero una loro combinazione:

- prova scritta;
- prove pratiche/attitudinali;
- valutazione di titoli;
- prova orale- colloquio;
- specifiche previsioni laddove applicabili le previsioni e disposizioni normative in materia di clausola sociale e salvaguardia dell'occupazione nel settore del trasporto pubblico locale, in ipotesi in cui il datore di lavoro Air Campania spa sia Impresa Affidataria di servizi di Trasporto Pubblico locale in precedente affidamento a Gestori Uscenti.

L'Avviso di selezione deve contenere:

- una sintetica descrizione delle attività svolte e delle caratteristiche della Società indicando il numero delle risorse da assumere, di eventuali posti riservati a personale interno, la tipologia di contratto di lavoro offerto compresa la sua durata, il CCNL applicato, area professionale, parametro e qualifica;
- la descrizione di requisiti e titoli di studio richiesti per la copertura della posizione lavorativa con la eventuale specifica dei titoli che danno luogo a precedenza e preferenza a parità di merito;
- l'indicazione di tutta la documentazione richiesta dalla normativa vigente, dichiarazioni o autodichiarazioni;

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 12 di 15

- indicazione delle modalità e del termine di presentazione delle domande;
- indirizzo per la trasmissione delle domande di partecipazione alla selezione;
- modalità di effettuazione della selezione, con indicazione delle eventuali prove da sostenere;
- il punteggio minimo previsto per il superamento delle prove;
- il punteggio minimo acquisito come voto di laurea, laddove richiesto ai fini della selezione;
- l'indicazione del diario e della sede delle prove;
- l'eventuale graduatoria finale e relativo periodo di validità;
- gli eventuali titoli valutabili ed i criteri della loro valutazione;
- i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio;
- l'informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (c.d. "Privacy");
- ogni altra informazione utile o richiesta da leggi o regolamenti;
- specifiche previsioni in materia di reclutamento del personale potranno esser previste laddove applicabili le previsioni e disposizioni normative in materia di clausola sociale e salvaguardia dell'occupazione nel settore del trasporto pubblico locale, in ipotesi in cui il datore di lavoro Air Campania spa sia Impresa Affidataria di servizi di Trasporto Pubblico locale in precedente affidamento a Gestori Uscenti.

Art. 10 – Motivi di inammissibilità

Gli agenti che, al momento della pubblicazione del bando, sono sottoposti a procedimento penale per fatto doloso o a procedimento disciplinare per una delle mancanze previste dagli artt. 44-45 del Reg. All. A al R.D. 148/1931, dovranno dichiararlo espressamente nella domanda. Costoro saranno ammessi alla prova con riserva dell'esito favorevole del procedimento stesso.

Verranno esclusi dalla partecipazione alla prova gli aspiranti che, nel periodo intercorrente tra la domanda di ammissione e la conclusione della procedura selettiva, vengano condannati per delitti dolosi con sentenza passata in giudicato e/o siano puniti per mancanza di cui agli artt. 44 e 45 del Reg. All. A al R.D. 148/1931.

La eventuale nomina dei candidati di cui al primo capoverso del presente, dopo esito favorevole della prova d'esame, rimane sospesa fino alla definizione del procedimento penale e/o disciplinare ed avrà comunque decorrenza ex tunc a tutti gli effetti.

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 13 di 15

Art. 11 - Svolgimento della procedura selettiva

La commissione esaminatrice accerta la regolarità della propria costituzione, verificando (sulla base dell'elenco dei candidati che hanno presentato domanda di ammissione alla procedura) l'insussistenza di cause di incompatibilità e provvedendo, ove occorra, a sostituire con il supplente il commissario che si trovi in situazione di incompatibilità rispetto ad uno dei candidati.

La commissione esaminatrice, salvo che le attività che seguono vengano affidate a società esterna, verifica la tempestività e regolarità delle domande pervenute nonché la completezza ed idoneità della documentazione allegata dai candidati al fine di dimostrare di essere in possesso dei requisiti di ammissione alla procedura e comunica con le modalità riportate nell'avviso di selezione a tutti i candidati ammessi, il giorno, l'ora e il luogo della prova scritta o pratica (ove prevista nell'avviso di selezione).

La commissione procede all'espletamento e alla valutazione delle prove scritte o pratiche, secondo le modalità e i criteri fissati nell'avviso di selezione, attribuendo un punteggio a ciascun candidato.

Ammette alla prova orale (ove prevista) i candidati che abbiano superato la prova scritta o pratica, informando gli interessati del giorno dell'ora e del luogo del colloquio.

La commissione procede all'espletamento e alla valutazione della prova orale di ciascun candidato, secondo le modalità e i criteri fissati e attribuisce un punteggio a ciascun candidato.

La commissione, nel caso di selezione per soli titoli, valuta gli stessi e attribuisce un punteggio a ciascun candidato, con le modalità e secondo i criteri fissati nell'avviso di selezione.

Il Comitato D&I monitora il processo nel rispetto di quanto definito all'interno della Policy D&I, garantendo che esso avvenga in maniera trasparente e attraverso un'equa valutazione in base a ruolo e competenze.

Espletate tutte le prove selettive, valutati i titoli e tenuto conto dei requisiti che, a parità del punteggio, costituiscono titolo di preferenza, la commissione esaminatrice forma la graduatoria dei candidati idonei alla assunzione. La commissione esaminatrice trasmette i verbali delle sedute e la graduatoria degli idonei all'A.U. della Società, il quale (previo esame ed approvazione degli atti della procedura), procede all'assunzione del/i candidato/i che abbia/no conseguito il punteggio complessivamente più elevato.

Specifiche previsioni in materia di reclutamento del personale potranno esser previste laddove applicabili le previsioni e disposizioni normative in materia di clausola sociale e salvaguardia

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 14 di 15

dell'occupazione nel settore del trasporto pubblico locale, in ipotesi in cui il datore di lavoro Air Campania spa sia Impresa Affidataria di servizi di Trasporto Pubblico locale in precedente affidamento a Gestori Uscenti.

Art. 12 – Esito delle procedure selettive

Gli esiti delle procedure di ricerca e selezione pubblica sono tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito web della Società. La Società ha facoltà di istituire le graduatorie dei candidati ritenuti idonei, alle quali farà riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia e/o per qualsiasi altro caso di impossibilità a ricoprire la posizione da parte dei candidati vincitori.

La graduatoria definitiva, approvata con determina dell'A.U., avrà di regola validità fino ad un massimo di tre anni decorrenti dalla data della sua pubblicazione, salvo diverso termine fissato nell'avviso di selezione.

Art. 13 – Assunzione in servizio e/o acquisizione nuovo inquadramento

I vincitori, previo accertamento del possesso dei requisiti, da effettuarsi secondo le modalità previste dalla mansione, sono invitati a sottoscrivere, entro un termine perentorio, laddove previsto nell'avviso pubblico di selezione, il contratto individuale di lavoro previo positivo accertamento da parte della Società del possesso dei requisiti prescritti dalle norme, dal presente regolamento nonché dall'avviso pubblico di selezione.

Il vincitore che non assuma servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla nomina. Gli effetti economici e normativi decorrono dal giorno di assunzione in servizio.

Il trattamento economico e normativo previsto per il caso di eventuale assunzione è quello stabilito dalla legge (tra cui il R.D. 148/1931 e relativo Allegato "A") e dal contratto collettivo di lavoro vigente.

Art.14 – Monitoraggio Reclutamento

Ai sensi della UNIPDR 125:2022, degli articoli 27, 28 e 29 del Codice delle Pari Opportunità e delle Linee Guida UNI:ISO 26000, la Dirigenza Risorse Umane e Relazioni Industriali monitorerà l'andamento delle assunzioni in modo da garantire e implementare la presenza del genere meno rappresentato tra le risorse, garantendo il rispetto dei diritti di tutte le risorse. I dati verranno condivisi con il Comitato D&I con cadenza almeno semestrale attraverso report specifici.

	Regolamento Reclutamento del Personale	REG.
		Pag. 15 di 15

Art. 15 – Protezione dati personali

Tutti i dati personali pervenuti alla Società saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Art. 16 – Norme transitorie e finali

Il presente Regolamento entra in vigore con la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'azienda nell'apposita sezione denominata "Società trasparente".

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si applicano le normative nel tempo vigenti in materia di