

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

Redatto da: Francesco Buffoni

Codice regolamento: RG002

Revisione n°: 01

Approvata il: 14/03/2019

Approvato da: Consiglio di Amministrazione

STATO DEL DOCUMENTO

REV.	PAR.	PAG.	MOTIVO	DATA
00	-	-	Emissione	31/03/2014
01	Art.7	5	Revisione Art.7	14/03/2019

SOMMARIO

ART. 1 - OGGETTO	3
ART. 2 - CRITERI GENERALI	3
ART. 2 - BIS	3
ART. 3 - UNICITÀ DELLA PROCEDURA SELETTIVA	3
ART. 4 - PUBBLICITÀ DELLA SELEZIONE	4
ART. 4 - BIS	4
ART. 5 - REQUISITI MINIMI DI ACCESSO	4
ART. 6 - MODALITÀ DI REDAZIONE E PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE E VALIDAZIONE	5
ART. 7 - COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONE VALUTATRICE	6
ART. 8 - PROCEDURE DI SELEZIONE	6
ART. 9 - NORME SPECIALI E ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	7
ART. 10 - ENTRATA IN VIGORE	7

ART. 1 - OGGETTO

Il presente regolamento disciplina i processi di reclutamento delle risorse umane in azienda, in ordine alla procedura, ai ruoli degli organi aziendali, alle modalità di selezione. Il regolamento si applica anche alle fattispecie relative alle progressioni di carriera per il personale interno secondo quanto previsto nello stesso.

ART. 2 - CRITERI GENERALI

I processi di reclutamento delle risorse umane, nel rispetto della normativa in essere per le aziende che siano affidatarie di servizi pubblici “in house” e della contrattazione collettiva vigente, si ispirano ai seguenti criteri:

- a. Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, trasparenza delle procedure di reclutamento in termini di chiarezza, snellezza e tempestività
- b. Le pari-opportunità nel rispetto delle disposizioni del Codice delle Pari Opportunità, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinione politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali
- c. L'individuazione della competenza e della professionalità, come primo presupposto di qualità dei servizi pubblici forniti
- d. Composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso e scelti seguendo i criteri di cui all'art.35 comma 3 Lett. e D. Legisl. n.165 del 2001.

ART. 2 - BIS

Gli stessi criteri di cui sopra verranno applicati anche alle progressioni di carriera per il personale interno.

ART. 3 - UNICITÀ DELLA PROCEDURA SELETTIVA

L'accesso agli impieghi dall'esterno, a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale, avviene tramite procedure selettive. Anche le progressioni di carriera del personale interno saranno disposte mediante procedure selettive.

ART. 4 - PUBBLICITÀ DELLA SELEZIONE

La selezione del personale dall'esterno, viene resa pubblica mediante affissione dell'avviso presso gli uffici della società, ed attraverso almeno una giornata di pubblicazione, integrale o per estratto, dello stesso su stampa locale. Possono costituire mezzi integrativi di pubblicità anche la pubblicazione dell'avviso sull'albo pretorio del Comune di Carrara, sul sito internet dell'Azienda e dell'Ente Locale.

L'avviso di selezione è approvato dal Consiglio di Amministrazione e deve contenere:

- a. Indicazioni relative alla posizione da ricoprire ed al profilo professionale relativo
- b. Requisiti generali e specifici di ammissione
- c. Termine di scadenza e modalità per la presentazione delle domande: il termine entro il quale dovranno pervenire le domande non potrà essere inferiore a 15 giorni dalla data della prima pubblicazione dell'avviso, salvo casi di particolare motivata urgenza
- d. Documentazione richiesta
- e. Eventuali titoli preferenziali all'assunzione
- f. Contratto collettivo di riferimento e trattamento economico relativo
- g. Modalità di svolgimento della selezione e materie oggetto di prova
- h. Adempimenti successivi necessari all'atto dell'eventuale assunzione

La società si riserva la facoltà di sospendere o annullare, previa deliberazione motivata del Cda, le prove selettive, anche se avviate o concluse, prima della formale nomina dei vincitori.

ART. 4 - BIS

Nel caso di progressione di carriera si applica quanto previsto dal precedente articolo ad esclusione dei punti e ed h;

ART. 5 - REQUISITI MINIMI DI ACCESSO

Possono accedere agli impieghi in azienda dall'esterno, i candidati in possesso dei seguenti requisiti generali:

- a. La cittadinanza italiana o di altri Paesi appartenenti all'Unione Europea e, per gli extracomunitari, possesso di regolare carta di soggiorno o permesso di soggiorno in corso di validità

- b. Idoneità psico-fisica all'impiego
- c. Godimento dei diritti civili e politici
- d. Assenza a proprio carico di sentenze definitive di condanna e provvedimenti definitivi di misure di prevenzione nei casi previsti dalla legge come causa di licenziamento; in caso di pendenza di procedimento penale o di condanna non definitiva o di provvedimento non definitivo di applicazione di misure di prevenzione, nei casi previsti dalla legge come causa di licenziamento, è concessa l'ammissione alle procedure selettive con riserva e l'eventuale assunzione è sospesa fino a passaggio della sentenza in giudicato
- e. Età non inferiore agli anni 18
- f. Titolo di studio ed eventuali altre condizioni e abilitazioni richieste per la posizione

ART. 6 - MODALITÀ DI REDAZIONE E PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE E VALIDAZIONE

La domanda di ammissione anche per le progressioni interne deve essere redatta secondo quanto predisposto dall'Avviso Pubblico, riportando tutte le dichiarazioni che i candidati siano tenuti a fornire.

La domanda dovrà essere consegnata tassativamente entro e non oltre il termine indicato nell'Avviso Pubblico. A tal fine farà fede la data di ricevimento sia per le domande consegnate direttamente all'Ufficio, che per le domande inviate per posta (anche elettronica, purché certificata). L'Azienda ha facoltà di prorogare o riaprire i termini per la presentazione delle domande per motivi di pubblico interesse.

In tutte le fasi della procedura, l'Azienda non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni, dipendenti da inesatte o intempestive indicazioni da parte del concorrente, da disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore. Le domande di partecipazione alle selezioni di qualsiasi tipo non sono sottoposte ad alcun bollo o altro pagamento.

La Direzione, avvalendosi della struttura amministrativa, esamina le domande di partecipazione alla selezione in relazione ai contenuti dell'avviso, formando l'elenco dei nominativi ammessi. L'elenco in

oggetto, unitamente ai documenti presentati a corredo della domanda da ogni concorrente ammesso alla selezione, verrà consegnato alla Commissione preposta alla selezione.

ART. 7 - COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONE VALUTATRICE

La Commissione anche per le progressioni interne è nominata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale, ed è composta di n° 3 membri esperti. Il Consiglio di Amministrazione nomina anche la Presidenza della Commissione.

Tutti i membri della Commissione, in relazione alla natura delle posizioni a concorso, possono essere esperti esterni all'azienda di comprovata esperienza e competenza nelle materie di selezione. E' previsto una figura di segretario con meri compiti di verbalizzazione e supporto logistico. Non possono far parte della Commissione valutatrice i membri del Consiglio di Amministrazione, ed i rappresentanti delle OO.SS.

La Commissione, ricevuto dalla Direzione l'elenco dei concorrenti ammessi alla selezione, provvede a verificare eventuali incompatibilità fra i propri componenti ed i partecipanti ed individua preliminarmente gli eventuali sotto punteggi da attribuirsi ai titoli considerati rilevanti.

ART. 8 - PROCEDURE DI SELEZIONE

La Commissione anche per le progressioni interne predisporre e sottopone i candidati alle prove d'esame, che possono essere sia scritte, che orali, che pratiche, in relazione a quanto previsto dall'Avviso Pubblico, nel rispetto rigoroso dei criteri generali, di cui al precedente art.2.

Per il perseguimento degli obiettivi di celerità, economicità ed efficacia, ove il numero delle domande di partecipazione alla selezione sia elevato, si può procedere a forme di preselezione, sulla base dei titoli, prevedendo l'ammissione alla fase successiva di un numero di candidati pari almeno al quintuplo del personale da assumere.

I candidati possono essere sottoposti, se ciò è previsto dall'avviso di selezione, a prove psicoattitudinali preliminari alla selezione.

La Commissione determina per ciascun candidato il rispettivo voto di merito e formula la graduatoria finale dei concorrenti giudicati idonei.

La Commissione trasmette, a operazioni ultimate, i verbali al Consiglio di Amministrazione per la ratifica finale e la pubblicizzazione con le stesse modalità di cui all'art.4, comma 1.

La validità della graduatoria finale di merito è fissata nei termini massimi di tre anni, salvo che subentrino particolari circostanze (quali la dimostrata inefficacia della graduatoria nel coprire le

posizioni vacanti o comunque circostanze di volta in volta indicate nel bando di indizione della procedura selettiva) che richiedano l'apertura di una nuova procedura di selezione anteriormente al termine indicato.

L'esclusione di candidati, sia per la mancanza dei requisiti, sia per insufficienza nelle prove d'esame sostenute, è disposta dalla Commissione, è motivata, è pubblicata nella sede aziendale e la documentazione relativa è consultabile da parte dell'interessato, previa domanda ai sensi della L.241/90 e successive modifiche.

ART. 9 - NORME SPECIALI E ASSUNZIONI OBBLIGATORIE.

In caso di comprovata necessità ed urgenza, qualora le esigenze funzionali connesse alla rapida copertura di una posizione vacante non siano compatibili con i tempi richiesti dallo svolgimento delle procedure selettive, la Direzione Generale, con provvedimento motivato successivamente ratificato dal Cda, può procedere per chiamata diretta, nei limiti temporali previsti dalle disposizioni normative vigenti.

Sono salve in ogni caso le procedure per le assunzioni in base a norme di legge speciali quali ad esempio la legge 68/99 e succ. mod. (personale categorie protette), la legge 407/1990 (assunzione di particolari categorie con sgravi contributivi), la legge 468/1997 e succ. mod. (lavoratori socialmente utili). Per tali categorie si procederà in conformità alle disposizioni di legge specifiche.

ART. 10 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla determinazione favorevole del Consiglio di Amministrazione Aziendale e della sua pubblicazione presso la sede sociale.