

Prot. n. 260 del 31/05/2021

**REGOLAMENTO PER IL
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
(approvato con determina A.U n. 8 del 31/05/2021)**

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Ambito di applicazione

Art. 3 – Principi

Art. 4 – Individuazione delle professionalità

CAPO II – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 5 – Scelta della procedura selettiva

Art. 6 – Avviso pubblico di selezione

Art. 7 – Domanda di ammissione e loro regolarizzazione

Art. 8 – Pubblicità

Art. 9 – Commissione di valutazione

Art. 10 – Analisi delle candidature

Art. 11 – Graduatoria

Art. 12 – Assunzione

CAPO III – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 13 – Norme di rinvio e finali

Art. 14 – Entrata in vigore

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Finalità

1. La Società adotta il presente Regolamento al fine di disciplinare le procedure comparative di reclutamento e selezione necessarie all'assunzione del personale dipendente, nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto e l'accertamento della sussistenza dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, imparzialità e pari opportunità.
2. Sono fonti regolatrici dei rapporti di lavoro subordinato il presente Regolamento, i contratti individuali di lavoro, nonché le disposizioni normative vigenti applicabili.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze della Società ed ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle prescrizioni di legge e del CCNL applicato dalla Società.

Art. 3 – Principi.

1. Le procedure di reclutamento di personale di cui al presente regolamento garantiscono, senza discriminazione alcuna nel rispetto della Costituzione e delle norme di legge, l'accessibilità all'impiego, una adeguata pubblicità della selezione, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D. Lgs. n. 198 del 11-04-2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'Art. 6 Lg. n. 246 del 28-11-2005" e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. n. 196 del 30.06.2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e del Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n° 101 recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 679/2016.
2. I principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità vengono, secondo il presente regolamento, così intesi:
 - a) Trasparenza: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed agli esiti finali;
 - b) Pubblicità: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili, mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;
 - c) Imparzialità: utilizzo da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi;

- d) Pari opportunità: eliminazione di ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso ai sensi del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (D.Lgs 11-04-2006 n. 198).
3. Il reclutamento del personale avviene mediante procedure comparative selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

Articolo 4 – Individuazione delle professionalità

1. L'Amministratore Unico determina i limiti numerici e l'inquadramento funzionale del personale. Per ciò che riguarda ogni atto e disposizione relativi all'accesso, ivi compresa la sottoscrizione dei contratti di lavoro, la conferma del rapporto di lavoro ovvero il recesso della Società per non superamento del periodo di prova, trovano applicazione le disposizioni statutarie, da intendersi qui convenzionalmente richiamate.
2. L'accesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato avviene con le seguenti forme:
 - a) per selezione pubblica;
 - b) mediante selezione degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dagli uffici competenti che siano in possesso dei titoli richiesti (chiamata numerica o nominativa);
 - c) nelle altre forme previste dalla normativa in vigore al momento dell'assunzione.
3. L'Amministratore Unico determina la tipologia delle professionalità richieste nonché la coerenza del profilo richiesto con i fabbisogni della Società.
4. L'Amministratore Unico individua altresì:
 - a. la tipologia contrattuale;
 - b. il profilo professionale;
 - c. l'indicazione della allocazione organizzativa;
 - d. la sede di lavoro.
5. Definita la tipologia della selezione della figura professionale, l'Amministratore Unico delega il Direttore nell'ambito delle sue competenze gestionali ad espletare le procedure selettive, previamente deliberate da esso, secondo le modalità di cui al presente Regolamento.

CAPO II – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Articolo 5 – Scelta della procedura selettiva

1. L'Amministratore Unico stabilisce se procedere a ricoprire i posti vacanti in organico mediante assunzione di personale dipendente tramite:
 - A. avvio di nuova procedura selettiva;
 - B. somministrazione temporanea di manodopera: tale modalità è applicabile solo per le assunzioni di personale con contratti a tempo determinato.

Art. 6 – Avviso pubblico di selezione

1. Il Direttore, avvalendosi del Responsabile del Procedimento nominato, rende noto l'avvio della procedura di reclutamento con provvedimento che approva, conformemente all'art. 4, l'Avviso pubblico di reclutamento - Bando di selezione pubblica, da pubblicarsi sul sito web della Società ed eventualmente dei Comuni Soci.
2. L'Avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato, le mansioni di massima ad esso connesse, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta, nonché i requisiti di ammissione ed i titoli di studio richiesti.
3. In riferimento alle materie attinenti il profilo professionale a cui si riferisce la selezione, nell'Avviso sono specificati tra l'altro:
 - A. il numero dei posti messi a concorso, il profilo professionale e la categoria giuridica;
 - B. il trattamento economico lordo di cui al C.C.N.L. vigente alla data di approvazione dell'Avviso o il riferimento al trattamento previsto dal vigente C.C.N.L. per la categoria del posto messo a concorso;
 - C. il termine e le modalità per la presentazione delle domande e dei relativi allegati;
 - D. altri eventuali documenti;
 - E. la tipologia delle prove selettive, nonché le materie oggetto delle prove stesse;
 - F. le eventuali modalità di preselezione dei candidati;
 - G. la votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
 - H. i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione alla singola selezione e al pubblico impiego, anche con riferimento ad eventuali riserve a favore di personale dipendente;
 - I. i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;
 - J. le eventuali modalità di regolarizzazione della domanda;
 - K. le modalità di utilizzazione della graduatoria;
 - L. l'utilizzo e le modalità di trattamento dei dati ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento Europeo della Privacy n. 679/2016 (GDPR);
 - M. il nominativo del Responsabile del Procedimento.

- N. i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità della loro presentazione.
- O. un termine entro il quale si prevede la conclusione della procedura.
4. Alla selezione potranno accedere i concorrenti che possiedono i seguenti requisiti:
- A. non aver riportato condanne penali che impediscano la costituzione di rapporti con la Pubblica Amministrazione; non essere destinatario di provvedimenti comportanti l'applicazione di misure di prevenzione e non essere a conoscenza di essere sottoposto a procedimenti penali in corso;
 - B. età non inferiore ai 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
 - C. idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
 - D. posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
 - E. titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
 - F. altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta;
 - G. cittadinanza italiana o di altro stato dell'Unione Europea. Sono ammessi altresì i cittadini stranieri non comunitari in possesso di permesso di soggiorno di lungo periodo;
 - H. godimento dei diritti civili e politici: non possono accedere all'impiego coloro che non godono dei diritti civili e politici;
 - I. dispensa, destituzione dal servizio e licenziamento: non possono accedere all'impiego coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione ovvero licenziati per persistente insufficiente rendimento o a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti.
5. In relazione a singoli profili professionali, l'Avviso di selezione può prescrivere ulteriori requisiti, in aggiunta a quelli elencati nel presente articolo.
6. Il difetto dei requisiti prescritti dall'Avviso comporta da parte della Società il diniego alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro con il vincitore della selezione risultato idoneo alle prove selettive.

Art- 7 – Domanda di ammissione e loro regolarizzazione

1. Per partecipare alla selezione dovranno essere sempre presentati alla Società la domanda di partecipazione e gli altri documenti indicati nell'Avviso di cui all'art. 6.
2. Nella domanda di ammissione alla selezione gli aspiranti devono dichiarare nome e cognome, data e luogo di nascita, residenza anagrafica, numero di codice fiscale, oltre alle dichiarazioni di cui all'art. 6, co. 4.

3. Il tempo destinato alla raccolta delle candidature è fissato, di norma, in 30 giorni solari a partire dalla data di pubblicazione dell'Avviso; eventuali termini diversi saranno indicati caso per caso ed esplicitati nell'Avviso di selezione.
4. Possono essere suscettibili di regolarizzazione mere imperfezioni formali della domanda, ovvero omissioni della stessa che non comportino la modifica del contenuto sostanziale della dichiarazione.
5. Non sono suscettibili di regolarizzazione e comportano quindi l'esclusione:
 - A. l'omessa sottoscrizione della domanda;
 - B. la mancata produzione o la presentazione oltre il termine di scadenza dei documenti richiesti dal bando;
 - C. il mancato rispetto delle clausole indicate nel bando come "a pena di esclusione".
6. Ferme restando le disposizioni che precedono, l'omissione di una delle dichiarazioni prescritte non comporta l'esclusione, se il possesso del requisito cui si riferisce risulti o sia comunque desumibile dal contesto delle altre dichiarazioni o dalla documentazione allegata alla domanda.
7. L'eventuale richiesta di regolarizzazione dovrà essere comunicata agli interessati, a cura della Società, con le modalità ritenute opportune ed i destinatari dovranno ottemperarvi, pena l'esclusione, entro il termine e con le modalità previste dalla comunicazione stessa.

Art. 8 – Pubblicità

1. Dell'Avviso pubblico di selezione, di cui al precedente articolo 6, viene data adeguata pubblicità tramite la pubblicazione del medesimo sul sito web della Società ed eventualmente dell'Amministrazioni comunali socie.
2. Le comunicazioni relative alle date di svolgimento delle prove selettive, come previste dall'Avviso pubblico di selezione di cui al precedente articolo 6, verranno effettuate per tutti i candidati con la pubblicazione di uno specifico Avviso sul solo sito web della Società. Tali comunicazioni avranno validità ufficiale per tutti i candidati.

Art. 9 – Commissione di valutazione

1. La Commissione di valutazione, designata con provvedimento del Direttore dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, sarà composta da tre membri.
2. I membri della Commissione di valutazione non devono essere componenti dell'organo di direzione politica della Società, non devono ricoprire cariche politiche e non devono essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

3. Non possono far parte della Commissione di valutazione, anche con compiti di segreteria, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
4. L'assenza delle condizioni di incompatibilità sopra richiamate deve essere dichiarata dall'interessato all'atto della nomina da parte della Società.
5. Non possono far parte della Commissione in qualità di Componente né di Segretario, i membri che si trovino in situazione di grave inimicizia, o che siano uniti da vincolo di matrimonio o convivenza, ovvero da vincolo di parentela o affinità fino al 4° grado compreso, con altro componente o con uno dei candidati partecipanti alla selezione.
6. Le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente.
7. La Commissione di valutazione, ove necessario ed ove non siano già contenuti nell'Avviso di cui all'art. 6, stabilisce i criteri di valutazione specifici per le singole prove. Tali criteri verranno resi noti ai candidati tramite pubblicazione degli stessi sul sito web della Società.

Art. 10 – Analisi delle candidature

1. L'analisi delle candidature avviene sulla base di quanto prescritto dall'Avviso di cui al precedente art. 6.
2. Dello svolgimento delle singole sedute della Commissione verrà redatto apposito verbale che sarà tenuto agli atti della Società.
3. Ad ogni candidato verrà attribuito un voto finale risultante dalla somma dei voti ottenuti nelle singole prove, formando in tal modo una graduatoria di merito a partire dalla votazione più elevata. Il punteggio attribuito nella fase di preselezione potrà o meno essere sommato al punteggio delle altre prove e contribuire alla formazione della graduatoria finale, sulla base di quanto volta per volta sarà stabilito nell'Avviso di cui al precedente art. 6.
4. La Commissione di valutazione si riserva comunque il diritto di visionare i titoli e le pubblicazioni indicate nella domanda di candidatura.

Art. 11 – Graduatoria

1. La graduatoria ha validità triennale e tale ultimo termine decorre dalla pubblicazione sul sito web della Società del provvedimento di approvazione della stessa.
2. L'inserimento nella graduatoria del candidato non può fare ingenerare aspettative o interessi legittimi all'assunzione.
3. La Società, nelle sole ipotesi in cui tale possibilità sia prevista dall'Avviso di cui al precedente articolo 6, può procedere all'assunzione con contratto a tempo indeterminato da graduatoria in

corso di validità da selezioni bandite dall'Ente per il reclutamento di personale a tempo determinato.

Art. 12 – Assunzione

1. L'assunzione in servizio avviene attraverso la stipula di contratto individuale di lavoro subordinato, secondo le forme contrattuali di impiego previste nel relativo Avviso e nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale.
2. La Società si riserva la possibilità di non procedere all'assunzione qualora nessuno dei candidati presentatisi venga ritenuto idoneo alle mansioni.

CAPO III – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 13 – Norme di rinvio e finali

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento valgono le disposizioni del Codice Civile e delle leggi in materia.

Art. 14 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione della delibera dell'Amministratore Unico e dovrà essere pubblicato sul sito della Società.