

# **REGOLAMENTO DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE DI POGGIRIDENTI SERVIZI COMUNALI S.R.L.**

## **Art.1 (Finalità e ambito di applicazione)**

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'Articolo 19, comma 2 del D.lgs. 175/2016, *Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*, che prevede che le società a controllo pubblico stabiliscano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Il presente regolamento disciplina le procedure di reclutamento e selezione che la società utilizza per l'assunzione di personale nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto dei suddetti principi di trasparenza e imparzialità.
3. Il presente regolamento si applica in ordine all'instaurazione di tutti i rapporti di lavoro subordinato della società.
4. Il rapporto di lavoro dei dipendenti della società è disciplinato, ai sensi del decreto legislativo n. 175/2016, art. 19, dalle disposizioni del capo I, titolo II, libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi e individuali di lavoro.
5. Il reclutamento è aperto anche ai cittadini stranieri se in possesso dei requisiti richiesti.

## **Art. 2 (Principi generali)**

1. Le procedure di reclutamento del personale della società si conformano ai seguenti principi:
  - 1) adeguata pubblicità alla selezione attraverso la pubblicazione per almeno 7 gg. del relativo avviso sul sito internet dell'azienda in conformità con la normativa sulla trasparenza amministrativa di cui al D.lgs. 33/2013;
  - 2) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, quanto alle modalità di partecipazione, all'iter di reclutamento e selezione, ai criteri di valutazione del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in ordine alla posizione da ricoprire;
  - 3) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e di parità e pari dignità tra tutti i lavoratori, senza discriminazioni per ragioni di sesso, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali nel rispetto delle normative vigenti;
  - 4) commissioni per la selezione composte da esperti di provata competenza nelle materie attinenti la posizione lavorativa;
  - 5) esclusione dalle commissioni per la selezione di chi ricopra cariche politiche e/o sia rappresentante sindacale o designato dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

### **Art. 3 (Modalità di selezione)**

1. Il reclutamento del personale a tempo indeterminato o a tempo determinato avviene nel rispetto dei limiti, anche numerici, posti dalla normativa vigente e dal CCNL e ferme restando le modalità relative alle assunzioni obbligatorie o al ricorso alle liste di collocamento nonché alle altre modalità di carattere generale previste dalla legge con selezione pubblica.
2. L'accesso ai singoli profili professionali sia per posizioni a tempo indeterminato che a tempo determinato avviene mediante avviso di selezione pubblicato sul sito internet aziendale, secondo le disposizioni del D.lgs. 33/2013 e ss. mm. ii, per un periodo minimo di 10 gg.
3. La società si riserva la facoltà di dare, a propria discrezione, ulteriore pubblicità alla selezione nelle forme che riterrà più opportune.

### **Art. 4 (Avviso di selezione)**

1. L'avviso di selezione dovrà prevedere, per ciascun profilo professionale ricercato, i seguenti elementi:
  - il profilo richiesto, la tipologia del rapporto di lavoro e la durata, se a tempo determinato;
  - il numero dei posti oggetto di selezione;
  - i requisiti di ammissione richiesti (titolo di studio, età, esperienze professionali etc.);
  - eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
  - il C.C.N.L. applicato
  - il livello di inquadramento;
  - la sede di lavoro;
  - l'informativa sull'utilizzo dei dati personali dei candidati ai sensi del regolamento UE 2016/679
  - il termine perentorio di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione delle modalità.
2. Nel medesimo avviso sono altresì indicati i criteri attraverso i quali avviene la comparazione dei *curricula* e le prove di selezione previste.
3. Di norma, la selezione sarà effettuata mediante valutazione dei *curricula* e colloquio selettivo da parte della commissione appositamente costituita e/o prova teorico/pratica per la verifica delle capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesta per la posizione.
5. I requisiti di ammissione, i punteggi specifici ed i criteri saranno definiti al momento della selezione e pubblicati nel relativo avviso.

### **Art. 5 (Commissioni esaminatrici)**

1. Le procedure di selezione saranno eseguite da una Commissione esaminatrice, composta da esperti nelle materie oggetto del concorso, che sarà nominata di volta in volta dall'organo di amministrazione della Società, dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione della domanda di ammissione.

2. La Commissione sarà composta da un numero dispari di membri, compreso il Presidente, non inferiore a tre.
3. La Commissione è di norma presieduta da esperti nelle materie oggetto di selezione. Il Presidente della Commissione nominerà un Segretario.
4. Possono far parte della Commissione: docenti universitari; professionisti; esperti esterni o rappresentanti dell'Ordine Professionale di riferimento
5. I componenti non possono essere membri dell'organo di amministrazione della Società o ricoprire cariche politiche nel Comune di Poggiridenti o essere rappresentanti sindacali o designati da confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
6. Non possono far parte della Commissione coloro che si trovino in posizione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, nei confronti di alcuno dei concorrenti, ai sensi dell'art. 7 del d.p.r. 62 del 2013. Esplicita dichiarazione in tal senso deve essere sottoscritta dai componenti la Commissione in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.
7. Nella procedura di selezione la Società può avvalersi di società specializzate nella ricerca e nella selezione di personale. La società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

#### **Art. 6 (Graduatoria)**

1. Gli esiti della selezione saranno approvati dall'organo di amministrazione e resi noti mediante pubblicazione sul sito web della Società e comunicazione diretta ai candidati tramite PEC o raccomandata A.R.
2. La Società si riserva la facoltà di costituire al termine della selezione una graduatoria dei candidati ritenuti idonei, formata secondo l'ordine della votazione complessiva.
3. Se previsto nell'avviso entreranno nella graduatoria finale solo i candidati che avranno ottenuto il punteggio minimo stabilito.
4. La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e resterà valida per 24 mesi dalla data della sua approvazione da parte dell'organo di amministrazione,
5. La graduatoria non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.
6. Le graduatorie formate per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate nel periodo di validità anche per eventuali assunzioni a tempo determinato.
7. Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati ed in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti in tema di diritto di precedenza e obbligo di informazione. In caso di esito negativo dell'accertamento, il candidato sarà escluso dalla graduatoria. In ogni caso, l'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione comporta, in qualsiasi momento, la risoluzione del rapporto di lavoro. Il candidato che, interpellato per l'assunzione in servizio a tempo indeterminato, vi rinunci formalmente, ovvero non prenda servizio nel termine perentorio che gli venga assegnato dalla Società sarà definitivamente escluso dalla graduatoria.

8. La cessazione del rapporto a tempo determinato non fa perdere la collocazione nella graduatoria. Pertanto, nell'eventualità di una nuova assunzione a tempo determinato sarà necessario rispettare l'ordine della graduatoria.

**Art. 7 (Assunzione e modalità di gestione del rapporto)**

1. L'assunzione avviene mediante stipula del contratto individuale di lavoro subordinato tra il lavoratore e la società.

2. L'assunzione avviene nelle forme contrattuali stabilite nell'avviso di reclutamento e nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente, dal CCNL Farmacie Municipalizzate ed eventuali accordi aziendali e/o di II livello esistenti ed applicabili .

**Art. 8 (Entrata in vigore)**

1. Il presente Regolamento, entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci

2. Il Regolamento e le successive modifiche verranno pubblicizzate sul sito istituzionale aziendale.