

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ALL. "E"

REGOLAMENTO INTERNO PER LE SELEZIONI PUBBLICHE

Approvato
dall'Organo Amministrativo
con Delibera n° 02 in data 14.01.20 e confermato con Delibera n. 04 del 28.10.20

Pag. 1

Regolamento per selezioni pubbliche vers. 1.4 del 14.01.20 e 28.10.20

ART. 1 - Ambito di applicazione

Il presente regolamento riguarda le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato di personale presso la Soc. Spes.

L'assunzione avviene mediante bando di selezione pubblica, volta ad accertare il possesso dell'idonea qualificazione e della specifica competenza degli aspiranti in relazione ai compiti propri della figura così come identificati e previsti dal contratto collettivo di lavoro di riferimento.

I criteri e le modalità di reclutamento del personale sono improntati a criteri di -) trasparenza, -) pubblicità, -) imparzialità, -) non discriminazione, -) pari trattamento tra lavoratrici e lavoratori, -) rispetto delle norme sulla tutela delle categorie protette, di cui al D. L.gs 165/01 e succ. modifiche ed integrazioni.

ART. 2 - Assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato vengono effettuate mediante selezione pubblica, salvo casi eccezionali previsti da delibere e/o regolamenti per urgenze e/o per snellimento di procedure. L'assunzione a tempo determinato di lavoratori è disposta nei casi e nei limiti previsti espressamente dalla legge e dalle specifiche norme contrattuali. L'assunzione a tempo determinato per sostituzione di collaboratori temporaneamente assenti e/o correlate a programmi di attività di durata temporanea, è disposta dall'Organo Amministrativo previa richiesta del Direttore Generale, o Organo equivalente, su motivata istanza da parte dei Responsabili di Area di riferimento.

La proposta di assunzione a tempo determinato, sottoposta all'Organo Amministrativo per la relativa approvazione, dovrà contenere:

- numero di unità, livello di inquadramento e area di collocazione del personale richiesto;
- compiti previsti;
- titolo di studio, professionalità e requisiti che i candidati devono possedere;
- tipologie titoli valutabili, materie oggetto delle prove di selezione, numero e tipologia di prove;

E' altresì facoltà della Società assumere personale mediante mobilità, ai sensi delle norme vigenti e/o accordi in essere. Anche per tale forma di assunzione, occorre procedere ad adeguate verifiche attitudinali in relazione al posto da ricoprire.

I contratti a tempo determinato potranno essere prorogati, previa valutazione dell'Organo Amministrativo, nei limiti consentiti dalle norme in materia.

Nei contratti a tempo determinato è possibile richiamare la possibilità di esercitare il diritto di precedenza da parte dei lavoratori che hanno svolto attività presso la Società ed in possesso dei requisiti previsti dall'art. 24 del D. L.gs. 15.06.2015 n. 81 e succ. mod. e integraz.

Art. 3 - Assunzioni a tempo indeterminato

Le assunzioni a tempo indeterminato vengono effettuate mediante selezione pubblica; a seguito di deliberazione dell'Organo Amministrativo, su indicazione del Direttore Generale, o Organo equivalente, su motivata richiesta dei Responsabili di Area di riferimento. Sulla base di esigenze aziendali, un contratto a tempo determinato potrà essere trasformato in contratto a tempo indeterminato nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite selezione pubblica e se previsto nel bando originario. L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori è disposta per far fronte ad esigenze di attività a carattere duraturo.

La proposta di assunzione a tempo indeterminato, sottoposta all'Organo Amministrativo per la relativa approvazione, dovrà contenere:

- numero di unità, livello di inquadramento e area di collocazione del personale richiesto;
- compiti previsti;
- titolo di studio, professionalità e requisiti che i candidati devono possedere;
- tipologie titoli valutabili, materie oggetto delle prove di selezione, numero e tipologia delle prove;

E' altresì facoltà della Società assumere personale mediante mobilità, ai sensi delle norme vigenti e/o accordi in essere. Anche per tale forma di assunzione, occorre procedere ad adeguate verifiche attitudinali in relazione al posto da ricoprire.

ART. 4 - Requisiti generali per l'accesso

1. Per l'assunzione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione Europea o status ad essa equiparato a norme di legge, al fine dell'assunzione alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Sono equiparati ai cittadini italiani i cittadini della Repubblica di S. Marino e della Città del Vaticano. I cittadini degli stati membri della U.E. devono essere in possesso, ad eccezione della cittadinanza italiana, di tutti i requisiti previsti dal bando di selezione, ed in particolare:

- del godimento dei diritti politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;

- di una adeguata conoscenza della lingua italiana;

b) compimento del 18° anno di età e non superamento del limite massimo di età previsto dalle norme vigenti per il collocamento a riposo;

c) idoneità fisica all'impiego. L'Amministrazione sottopone a visita medica di idoneità alla mansione i vincitori delle selezioni, in base alla normativa vigente in materia di sorveglianza sanitaria;

d) di essere in possesso dei titoli di studio o abilitativi previsti dal bando;

2. Non possono accedere all'impiego coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti, oppure dispensati o licenziati dall'impiego presso la Pubblica Amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento, o per la produzione di documenti falsi o dichiarazioni false commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera. Non possono inoltre accedere all'impiego coloro che siano stati licenziati da una Pubblica Amministrazione a seguito di procedimento disciplinare. Sono esclusi, inoltre, coloro che abbiano riportato condanne penali che impediscano ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di impiego con Pubbliche Amministrazioni;

4. se la posizione lavorativa lo richiede, la procedura selettiva può prevedere il possesso di ulteriori requisiti (es: patente di guida, abilitazioni professionali, iscrizioni in albi o collegi ecc...);

5. i requisiti previsti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione e devono permanere anche al momento dell'assunzione, ad eccezione del requisito dell'età, e fatto salvo quanto previsto da norme di legge.

ART. 5 - Pubblicità della selezione

L'avviso riguardante la selezione e le modalità di svolgimento dovrà essere adeguatamente pubblicizzato attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale, per un periodo non inferiore a 20 giorni e trasmesso a tutti i Comuni Soci. La Spes ha inoltre facoltà di individuare altre forme integrative di pubblicità della selezione.

ART. 6 - Domanda di partecipazione

I candidati in possesso dei requisiti previsti dal bando di selezione dovranno redigere domanda di partecipazione, in carta libera, la quale può essere recapitata a mano, direttamente al protocollo presso la sede della Società, o fatta pervenire alla stessa, ad esclusivo rischio del mittente, con raccomandata o posta elettronica certificata, entro e non oltre la data di scadenza specificata nel bando.

La Società non assume alcuna responsabilità per il mancato o tardivo ricevimento della domanda di partecipazione, derivante da disguidi postali, da fatti imputabili a terzi, da caso fortuito o da forza maggiore.

Nel caso di raccomandate postali non sarà tenuta in considerazione la data di invio, farà fede soltanto l'arrivo nella sede della Società entro la scadenza prevista.

Alla domanda dovrà essere allegata la documentazione stabilita dal bando stesso.

Art. 7 - Commissione giudicatrice

Per ciascuna selezione, l'Organo Amministrativo, su proposta della Direzione, o Organo equivalente, nomina una Commissione giudicatrice, composta da un numero dispari di componenti, non inferiore a 3, individuando altresì il Presidente della Commissione stessa. La Commissione è composta esclusivamente da esperti, interni o esterni all'Azienda, di provata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti dell'Organo di direzione politica e che non ricoprano cariche politiche o sindacali.

La Commissione può avvalersi di un Segretario verbalizzante individuato tra il personale in servizio presso la Società Spes.

Tutti i componenti la Commissione esaminatrice hanno l'obbligo di segnalare, non appena a conoscenza della identità dei candidati, eventuali situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi secondo i principi assimilabili e/o desumibili dall'art. 51 del Codice di Procedura Civile.

La Commissione opera con piena autonomia di valutazione rispetto alla Società Spes e a qualunque altro soggetto interno o esterno.

ART. 8 - Selezione

Le modalità di svolgimento della selezione vengono comunicate in forma scritta (lettera o posta elettronica) a tutti i candidati ammessi in base ai requisiti richiesti dall'avviso. Tutti i passaggi salienti la selezione, a partire dalla data di convocazione fino agli esiti finali, dovranno essere pubblicati sul sito aziendale per darne la massima trasparenza possibile.

I requisiti attitudinali/professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, enunciati nel bando, e saranno verificati durante le prove di selezione.

La Commissione, sulla base del bando, dovrà fissare preventivamente i criteri di valutazione dei titoli, delle eventuali prove e del colloquio.

Tutte le attività svolte dalla Commissione (criteri di valutazione, giudizi, punteggi, graduatorie di merito, interpretazioni di norme o pareri, esclusioni di candidati ecc..) dovranno essere riportate in appositi verbali.

ART. 9 - Precedenza

Così come richiamato nell'art. 2 del presente Regolamento, è possibile applicare l'art. 24 del D. L.gs. 15.06.2015 n. 81 e succ. mod. e integraz. circa la possibilità di esercitare il diritto di precedenza da parte dei lavoratori che hanno svolto attività presso la Società ed in possesso dei requisiti previsti dal citato art. 24. In tal caso la procedura pubblica di selezione sarà interrotta e si procederà all'assunzione dei dipendenti aventi titolo.

ART. 10 - Preferenze

A conclusione della selezione, in caso di parità di merito e/o di titoli, la preferenza è determinata dal maggior numero dei figli a carico (indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno) ed in caso di ulteriore parità dalla minore età.

ART. 11 - Assunzione

L'approvazione degli esiti della selezione e l'assunzione del personale selezionato avvengono con atto dell'Organo Amministrativo della Società.

La determinazione di costituire il rapporto di lavoro è comunicata all'interessato che dovrà accettare formalmente l'incarico. Tale comunicazione dovrà essere conforme a tutto quanto previsto dal CCNL applicato.

L'assunzione è comunque subordinata alla verifica dei requisiti di cui ai requisiti generali per l'accesso.

In caso di rinuncia o di mancata presa di servizio del vincitore della selezione, è facoltà della Società interpellare il candidato utilmente collocato in graduatoria e secondo l'ordine della stessa.

ART. 12 - Validità delle graduatorie

Le graduatorie scaturite dalle selezioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, hanno validità di tre anni a partire dall'atto formale di approvazione degli esiti della selezione.

E' facoltà, e non obbligo, da parte della Società di attingere dalle graduatorie attive in caso di eventuale assunzione di altro personale compatibile col profilo della selezione stessa.

In caso di assunzione di personale a tempo determinato la Società potrà attingere sia da graduatorie di selezione di personale a tempo determinato che a tempo indeterminato; diversamente, per l'assunzione di personale a tempo indeterminato sarà possibile utilizzare soltanto le graduatorie scaturite da selezioni a tempo indeterminato.

ART. 13 - Trattamento economico e normativo

Al personale assunto a tempo determinato o a tempo indeterminato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal C.C.N.L. Federcasa vigente.

ART. 14 – Entrata in vigore

Il presente regolamento, quale allegato del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, entrerà in vigore a partire dalla data di approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della Soc. Spes s.c.r.l. del citato Modello di cui al D. Lgs. 231/01.