

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ALL. "E"

REGOLAMENTO INTERNO PER LE SELEZIONI PUBBLICHE

Approvato
dal Consiglio di Amministrazione
con Delibera n° 01 in data 26.02.18

Pag. 1

Regolamento per selezioni pubbliche vers. 02. del 26.02.18

ART. 1

Ambito di applicazione

Il presente regolamento riguarda le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato (qualora sussistano le motivazioni previste dalle leggi in vigore, e per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) 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 dalla Direzione 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 e imparzialità 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 dal Consiglio d'Amministrazione previa consultazione con il Direttore Generale su motivata richiesta dei Responsabili di Area di riferimento.

Art. 3

Assunzioni a tempo indeterminato

Le assunzioni a tempo indeterminato vengono effettuate mediante selezione pubblica; a seguito di deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su indicazione del Direttore Generale su motivata richiesta dei Responsabili di Area di riferimento. Sulla base di esigenze aziendali, potrà essere trasformato un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite selezione pubblica, 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, viene sottoposta dal Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione e deve contenere:

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

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 degli stessi requisiti validi per l'assunzione nella Pubblica Amministrazione, quali:

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.

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 norma di legge.

ART. 5

Publicità della selezione

L'avviso riguardante la selezione e le modalità di svolgimento viene adeguatamente pubblicizzato attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale, per un periodo minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 ed inoltre trasmesso a tutti i Comuni Soci. La Spes ha inoltre facoltà di individuare altre forme di pubblicità della selezione.

ART. 6

Domanda di partecipazione

I candidati in possesso dei requisiti previsti dal bando di selezione devono redigere domanda di partecipazione, in carta libera, la quale può essere recapitata a mano presso la sede della Soc. Spes o fatta pervenire alla stessa, ad esclusivo rischio del mittente, con qualunque mezzo (posta ordinaria, raccomandata, corriere ecc.) entro e non oltre la data di scadenza specificata nel bando.

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

Art. 7

Nomina commissione giudicatrice

Per ciascuna selezione il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione, nomina una Commissione giudicatrice, composta da almeno 3 persone; spetta al Direttore o ad un Responsabile di Area la Presidenza della Commissione di selezione. 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.

ART. 8

Selezione

Le modalità di svolgimento della selezione vengono comunicate per iscritto (lettera o posta elettronica) a tutti i candidati ammessi in base ai requisiti richiesti dall'avviso. I partecipanti, a chiusura della selezione, verranno informati dell'esito della stessa.

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

La commissione, sulla base del bando, deve fissare preventivamente i criteri di valutazione dei titoli (compreso eventuale voto di laurea) delle eventuali prove e del colloquio.

Nella procedura di selezione vengono garantite le pari opportunità tra uomini e donne.

Al termine dei propri lavori, la Commissione redige apposito verbale contenente i criteri di valutazione, i giudizi, il punteggio complessivo attribuito a ciascun candidato e la graduatoria di merito.

ART. 9

Preferenze

A 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. 10

Assunzione

L'approvazione degli esiti della selezione e l'assunzione del personale selezionato avvengono con atto del Consiglio di Amministrazione 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.

I contratti a tempo determinato potranno essere prorogati, previa apposita Deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su espressa richiesta e giustificazione della Direzione Generale.

ART. 11

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 e secondo la declaratoria vigente.

Il presente regolamento entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Soc. Spes s.c.r.l.