

REGOLAMENTO
PER LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE
NON DIRIGENZIALE

ARTICOLO 1

– FONTI NORMATIVE –

Il presente regolamento viene adottato in attuazione di quanto disposto dall'art. 18 del Decreto Legge n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in Legge n° 113 del 6 agosto 2008, e successive modificazioni e integrazioni.

ARTICOLO 2

- OGGETTO -

Il presente regolamento disciplina il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con l'Azienda.

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato.

ARTICOLO 3

- ORGANIGRAMMA E POSIZIONI DI LAVORO -

L'assunzione del personale con contratto a tempo indeterminato dovrà avvenire, di norma, nel rispetto delle posizioni di lavoro disponibili secondo il vigente organigramma aziendale e/o nel rispetto dei piani/programmi dell'Azienda.

L'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato potrà avvenire anche in riferimento a posizioni di lavoro la cui necessità emerga nel corso dell'esercizio annuale in deroga alle posizioni di lavoro disponibili. In tal caso l'avvio della procedura di assunzione dovrà essere preceduta da motivata determinazione del Consiglio di Amministrazione

con cui l'organo amministrativo indica le esigenze aziendali che giustificano l'inserimento di una nuova risorsa.

ARTICOLO 4

- PROCEDURA DI ASSUNZIONE -

Le offerte di lavoro saranno indicate mediante avviso affisso nella bacheca aziendale e, comunque, saranno pubblicate sul sito internet aziendale in apposita sezione dedicata alla pubblicazione delle offerte di lavoro.

L'Azienda potrà, in ogni caso, utilizzare altre forme di pubblicità e/o divulgazione delle offerte di lavoro quali inserzioni su giornali locali e/o nazionali, etc....

Eventuali modifiche e/o integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

Le offerte di lavoro dovranno essere formulate nell'osservanza dei seguenti criteri:

- adeguata pubblicità;
- imparzialità, economicità e celerità della procedura di selezione e delle sue modalità di svolgimento, anche attraverso l'impiego di sistemi automatizzati;
- utilizzo, per quanto possibile, di forme di preselezione, anche attraverso l'impiego di sistemi automatizzati;
- utilizzo di procedure e/o procedimenti oggettivi e trasparenti volti a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione di lavoro da ricoprire;
- rispetto della disciplina in materia di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi della Legge n°125/1991;
- osservanza della disciplina in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003 dei candidati;

La selezione del personale dovrà essere, di norma, affidata ad una Commissione formata da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri e così composta:

- un Presidente, che dovrà essere l'Amministratore Delegato dell'Azienda o soggetto da questi delegato tra i dirigenti e/o funzionari aziendali esperti in relazione all'ambito lavorativo in cui è previsto l'inserimento dei candidati partecipanti alla procedura di selezione del personale;
- gli altri membri scelti tra esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione. Tali esperti potranno essere scelti tra dirigenti e/o funzionari della Azienda e/o di Amministrazioni Pubbliche e/o Società a partecipazione pubblica, professori universitari, docenti, liberi professionisti con almeno cinque anni di iscrizione al relativo Albo Professionale.

Non potranno essere nominati componenti della Commissione:

- i componenti dell'organo amministrativo e di controllo dell'Azienda, ad eccezione dell'Amministratore Delegato;
- soggetti titolari di cariche politiche;
- i rappresentanti sindacali e/o comunque i soggetti titolari di cariche sindacali;
- i rappresentanti delle associazioni di categoria dei datori di lavoro e/o coloro i quali rivestano cariche in tali associazioni di categoria.

L'offerta di impiego dovrà contenere:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- le condizioni ostative e i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;

– l'espresso richiamo al presente regolamento quale sua parte integrante.

Nelle procedure di selezione del personale verranno utilizzate le più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione e non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto, e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

La modalità di espletamento di eventuali prove e la loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati da parte della Commissione di selezione in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

L'Azienda, in alternativa, potrà affidare l'espletamento delle procedure di selezione del personale a imprese operanti nel settore nel rispetto della normativa in materia di affidamento dei contratti pubblici di cui al D.l.vo 12 aprile 2006, n. 163.

L'impresa designata dovrà garantire il rispetto dei principi espressi nel presente regolamento ed, in particolare, dovrà dare adeguata pubblicità alla selezione, condurla con imparzialità, trasparenza e celerità, assicurando che i candidati prescelti possiedano i requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione di lavoro da ricoprire.

In ogni caso l'impresa incaricata della selezione del personale non potrà concludere il contratto di lavoro e/o vincolare l'Azienda all'assunzione del candidato prescelto. La decisione finale in ordine all'assunzione proposta dall'impresa incaricata della gestione della procedura di selezione spetterà in via esclusiva all'Azienda, che provvederà anche al previo accertamento della insussistenza delle condizioni ostative all'assunzione ai sensi del successivo

articolo 6 del presente regolamento in capo ai candidati segnalati.

L'Azienda potrà incaricare l'impresa esterna della sola fase della preselezione dei candidati riservandosi l'ulteriore svolgimento della selezione del personale.

L'Azienda si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti e nell'ambito della procedura di selezione affidata ad impresa esterna, suo personale dipendente, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

L'Azienda garantisce alle Organizzazioni Sindacali e ai rappresentanti sindacali il diritto di accedere alla documentazione relativa alle procedure di selezione e di partecipare, come osservatori, ai lavori della Commissione incaricata della selezione del personale, fatto salvo il rispetto della disciplina in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali di cui al D.l.vo 12 aprile 2006, n. 163. Lo stesso diritto verrà garantito in caso di affidamento della selezione ad impresa esterna.

L'Azienda dovrà provvedere a pubblicare sul suo sito aziendale gli estremi delle procedure di selezione affidata ad imprese esterne nella sezione dedicata alle offerte di lavoro, salvo che non sussistano giustificati motivi per omettere tale pubblicazione.

I diritti e facoltà previsti nel presente regolamento in favore delle Organizzazioni Sindacali e dei rappresentanti sindacali si riferiscono esclusivamente alle Organizzazioni Sindacali e ai rappresentanti sindacali legittimati ai sensi dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ogni altro soggetto potrà accedere ai dati ed alle informazioni relative alle selezioni del personale nei limiti e secondo quanto previsto dalla legge 241/1990 e nel rispetto della disciplina in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali di cui al D.l.vo 196/2003.

ARTICOLO 4

- PROCEDURA IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO

DETERMINATO E/O DI CONTRATTI FLESSIBILI -

Le assunzioni di personale con contratto a tempo determinato, anche nella forma del contratto di apprendistato, potranno essere disposte direttamente dall'Amministratore Delegato e/o suo delegato.

L'Amministratore Delegato e/o il suo delegato potrà procedere alle predette assunzioni nell'osservanza dei principi di cui al precedente articolo 3 ovvero, in caso di urgenza e/o per giustificato motivo, per chiamata diretta.

Salvo quanto previsto dalla normativa vigente (D.l.vo 6.09.2001, n. 368) e dalle previsioni del CCNL di riferimento e/o dagli accordi sindacali di livello aziendale, la trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti di lavoro a tempo indeterminato potrà avvenire solo nel rispetto di quanto previsto al precedente articolo 3 e previo esperimento di specifica procedura di selezione in conformità a quanto previsto al precedente articolo 4.

L'Amministratore Delegato e/o il suo delegato potrà procedere alle assunzioni previste dal presente articolo anche avvalendosi di imprese esterne operanti nel settore della selezione del personale, procedendo all'affidamento del relativo incarico nel rispetto di quanto previsto dal D.l.vo 12 aprile 2006, n. 163.

Sono di competenza dell'Amministratore Delegato e/o del suo delegato le assunzioni nelle forme contrattuali <<flessibili>> di cui al D.l.vo 10.09.2003, n. 276. In relazione al reclutamento di personale secondo tali forme contrattuali l'Amministratore Delegato e/o il suo delegato potranno procedere al reperimento del personale nella forma della chiamata diretta, fermo restando l'osservanza del CCNL di riferimento e degli accordi sindacali di livello aziendale. L'eventuale stabilizzazione dei contratti cosiddetti <<flessibili>> di cui al D.l.vo 276/2003 potrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito al precedente articolo 3 e previo esperimento di

specifica procedura di selezione in conformità a quanto previsto al precedente articolo 4.

ARTICOLO 5

- ASSUNZIONI OBBLIGATORIE -

Fermo il rispetto di quanto previsto dall'art. 18 del Decreto Legge n° 112 del 25 giugno 2008 convertito in Legge n° 113 del 6 agosto 2008, e successive modificazioni e integrazioni, l'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

ARTICOLO 6

- CONDIZIONI OSTATIVE ALL'ASSUNZIONE -

L'Azienda non potrà procedere all'assunzione qualora sussistano in capo al candidato le seguenti condizioni ostative:

- sia stato dichiarato fallito, interdetto e/o inabilitato o nei cui riguardi sia in corso un procedimento per la dichiarazione di una di tali situazioni;
- nei cui confronti sia pendente procedimento per l'applicazione di una delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3 della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o di una delle cause ostative previste dall'articolo 10 della legge 31 maggio 1965, n. 575;
- nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza e/o decreto penale di condanna passati in giudicato, per delitto doloso quando la pena finale inflitta sia costituita dalla pena della reclusione, anche quando sia stato concesso il beneficio della sospensione condizionale della pena e/o la pena detentiva sia stata sostituita con la corrispondente pena pecuniaria della multa. In ogni caso l'offerta di lavoro potrà prevedere ulteriori ipotesi di delitti colposi e/o contravvenzioni ostative all'assunzione, qualora per tali ipotesi di reati sia intervenuta sentenza penale di

condanna passata in giudicato. E' fatta salva in ogni caso l'applicazione dell'articolo 178 del codice penale e dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale;

- nei cui confronti sia pendente procedimento penale per reati gravi in danno dello Stato o della Unione Europea (Comunità Europea), per reati contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione della giustizia, l'ordine pubblico, l'economia pubblica - l'industria ed il commercio, il patrimonio, la persona (esclusi i delitti contro l'onore), la pubblica fede, relativi allo spaccio di sostanza psicotrope e/o stupefacenti. In ogni caso l'offerta di lavoro potrà prevedere ulteriori ipotesi di delitti colposi e/o contravvenzioni ostantive all'assunzione, qualora per tali ipotesi di reati pendente procedimento penale nei confronti del candidato. Per pendenza del procedimento penale ostantiva all'assunzione deve sussistere la richiesta di rinvio giudizio e/o il Pubblico Ministero procedente deve avere già formulato l'imputazione a norma del codice di procedura penale;
- sia di età inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- non sia idoneo sotto il profilo fisico a ricoprire il posto;
- non si trovi in 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;
- non sia in possesso dei titoli di studio e/o di altri eventuali requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- non sia in possesso di altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

L'offerta di impiego stabilirà le modalità con cui i candidati potranno comprovare l'insussistenza delle condizioni ostantive all'assunzione. A tal fine e per quanto possibile, si farà ricorso all'autocertificazione da parte dei candidati con riserva di successiva verifica da parte dell'Azienda. In caso di urgenza l'Azienda potrà richiedere direttamente ai candidati idonei la

produzione della necessaria documentazione al fine di addivenire, nel minor tempo possibile, alla sottoscrizione del contratto di lavoro.

ARTICOLO 7

- ESITO DELLE SELEZIONI DEL PERSONALE -

Gli esiti delle selezioni saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito internet aziendale nella sezione dedicata alle offerte di lavoro.

È in facoltà dell'Azienda costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

È in facoltà dell'Azienda utilizzare la graduatoria di una selezione già espletata per ricoprire posizioni di lavoro successivamente rimaste scoperte, a condizioni che la selezione già espletata consenta di reperire personale idoneo rispetto alla posizione di lavoro.