

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

(Adottato con decisione dell' Amministratore Unico del 02.03.2020)

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale di Gestione Ambientale srl.
2. Il presente Regolamento si applica alle selezioni per le assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, pieno o parziale, e, comunque, mediante contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge.
3. Nel caso di assunzioni obbligatorie di personale ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68, potrà essere indetta una selezione pubblica riservata o, in alternativa, potrà essere prevista una riserva di posti nell'ambito di una selezione pubblica ordinaria.
4. Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e che il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.

Art. 2 - Principi generali

1. Il reclutamento del personale avviene in attuazione e in conformità ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 19, comma 2, D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica). In particolare la Società si rifarà ai seguenti principi:
 - adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento;
 - adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei e atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
 - pari opportunità tra uomini e donne (ai sensi del D.Lgs. 198/2006) e parità di trattamento tra le persone (ai sensi del D.Lgs. 216/2003);
 - individuazione di esaminatori tra soggetti di provata esperienza e in assenza di conflitti di interesse;
2. L'instaurazione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e della contrattazione nazionale e aziendale applicabile.

Art. 3 - Modalità di selezione

1. Il reclutamento del personale si svolgerà mediante procedure selettive pubbliche secondo le seguenti modalità:
 - a) per soli esami: rientrano in questa categoria le selezioni che prevedono una o più prove scritte e/o pratiche e/o orali espletate singolarmente o in gruppo;
 - b) per titoli e esami: consistono nella valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione e in una o più prove scritte e/o pratiche e/o orali in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o in una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo.
2. In base alle caratteristiche del profilo ricercato possono essere previste anche prove pratiche/attitudinali. Potrebbe essere anche prevista una prova per accertare la conoscenza di una o più lingue straniere e per l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche.

3. Per i profili apicali, di alta specializzazione nonché dirigenziali, possono essere previste specifiche forme di selezione di volta in volta definite dalla Società.
4. Per l'espletamento delle selezioni la Società potrà avvalersi dell'ausilio di strutture esterne specializzate o professionisti esperti in materia, che dovranno attenersi a quanto indicato nel presente Regolamento.
5. Non saranno accertate solamente la preparazione culturale e teorica, ma anche le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società.
6. Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, nonché quando le circostanze o il profilo lo richiedano, si potrà far ricorso a una prova preselettiva di tipo attitudinale e/o professionale o mediante valutazione dei titoli.
7. L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione e i casi di ricorso a tale prova, verranno indicati nell'avviso di selezione.
8. L'elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva.
9. Alle successive prove sarà ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati *ex aequo* all'ultima posizione utile prevista.

Art. 4 - Requisiti di selezione

1. Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, i soggetti che possiedono almeno i seguenti requisiti essenziali:
 - godimento diritti politici e civili;
 - inesistenza di condanne penali definitive;
 - assenza di cause d'incompatibilità e/o di conflitto d'interesse;
 - non essere stati destituiti o dispensati o non essere stati dichiarati decaduti, dall'impiego presso una pubblica amministrazione;
 - età non inferiore a 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
 - idoneità psico-fisica all'impiego e alle mansioni proprie del profilo professionale oggetto della selezione;
 - non trovarsi nelle condizioni di divieto a svolgere dell'attività lavorativa come previsto dall'art. 53, comma 16, d.lgs. 165/2001.

Nell'avviso di selezione saranno previsti altri requisiti specifici individuata dalla Società in funzione della figura da selezionare.

2. L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato collocatosi utilmente nella graduatoria.
3. L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, se verificato successivamente all'assunzione, la risoluzione del rapporto di lavoro.
4. Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti richiesti sarà cancellato dalla graduatoria.

Art. 5 - Avviso di selezione

1. Il procedimento di selezione pubblica è avviato a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione.
2. L'avviso deve contenere almeno questi elementi:
 - 1) in caso di selezione finalizzata all'assunzione, il numero di posti disponibili;
 - 2) il profilo professionale oggetto della selezione e l'inquadramento contrattuale (CCNL applicato e livello d'inquadramento);
 - 3) i requisiti di ammissione alla selezione;
 - 4) eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
 - 5) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
 - 6) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
 - 7) la tipologia delle prove cui verranno sottoposti i candidati ed eventualmente il diario delle stesse;
 - 8) le materie oggetto delle prove d'esame;
 - 9) la modalità di svolgimento delle prove e la definizione dei criteri di valutazione e dei relativi punteggi per ogni singola fase di selezione;
 - 10) il periodo di validità della graduatoria;
 - 11) il riferimento al d.lgs. n. 198/2006 o, comunque, alla disciplina vigente che, in attuazione dei principi costituzionali e del diritto dell'UE, garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'accesso al lavoro;
 - 12) il riferimento alla necessaria adesione, da parte del candidato, ai principi di cui al Codice Etico, al modello organizzativo di cui al Dlgs. n. 231/2001 e al Piano anticorruzione adottati dalla Società;
 - 13) l'informativa ai sensi della normativa vigente sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.
3. La Società può determinare il numero minimo di domande in presenza delle quali si procederà alla selezione.

Art. 6 – Pubblicità

1. L'avviso di selezione è pubblicato sul sito web istituzionale, almeno 15 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.
2. La Società si riserva di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.
3. Modifiche ed integrazioni degli avvisi di selezione saranno resi noti con le stesse modalità utilizzate per la pubblicità dell'avviso.

Art. 7 – Valutazione candidati

1. Le procedure di selezione saranno eseguite da una commissione esaminatrice, nominata di volta in volta dal direttore della Società.
2. La Commissione esaminatrice sarà composta da un numero dispari di membri, compreso il Presidente, non inferiore a tre.
3. La Commissione potrà essere composta da dipendenti della Società e/o da esterni.
4. Il presidente della Commissione potrà nominare un segretario, anche fra gli stessi membri che compongono la commissione, che curerà gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali.

5. Non possono fare parte della commissione:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società;
- i soggetti che ricoprono cariche politiche;
- i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- 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.

6. Non possono inoltre fare parte delle commissioni coloro che presentano cause di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico, connesse alla presenza di situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti di cui all'art. 51 c.p.c. o qualsiasi altra causa di incompatibilità o conflitto di interesse stabilito dalla normativa vigente.

7. Esplicita dichiarazione di assenza di incompatibilità di cui al comma 6 deve essere sottoscritta dai componenti della Commissione in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

8. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato. Allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.

9. La commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente della stessa, una volta insediata, accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui sopra, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

Art. 8 - Graduatoria

1. A seguito delle prove, la Commissione formerà la graduatoria.

2. La graduatoria definitiva viene pubblicata sul sito web istituzionale e sarà valida dal giorno della pubblicazione.

3. La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e resterà valida per il periodo indicato nel medesimo avviso di selezione, periodo che, comunque, non potrà essere superiore a 36 mesi decorrenti dalla data di approvazione della graduatoria stessa.

4. Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della Società dei requisiti dichiarati nonché dell'idoneità psico-fisica attraverso visita medica pre-assuntiva.

5. In deroga al precedente comma, per le selezioni relative alla categoria dirigenziale, la Società può decidere di non procedere a scorrimento della graduatoria degli idonei, salvo in caso di rinuncia, mancata presa di servizio, cancellazione dalla graduatoria del/i soggetto/i vincitori per mancanza dei requisiti richiesti.

6. La pubblicazione della graduatoria degli idonei non costituisce, in ogni caso, impegno all'assunzione da parte della Società.

7. Ove il candidato, 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. L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale.

Art. 9 - Proroga e riapertura dei termini, modifica o revoca dell'avviso

1. La Società potrà procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande nel caso in cui si ritenga insufficiente il numero delle domande ovvero per motivate esigenze e comunque entro la data di inizio delle prove selettive. Restano valide le domande presentate in precedenza.
2. Per i nuovi candidati i requisiti di accesso dovranno essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura.
3. I candidati già iscritti potranno procedere, nel caso in cui vi fosse la necessità, entro il nuovo termine, alla modifica e integrazione della documentazione.
4. Gestione Ambientale srl potrà procedere alla modifica dell'avviso entro la data di inizio delle prove selettive.
5. Gestione Ambientale srl potrà procedere alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura di selezione, purché antecedente alla definitiva conclusione dello stesso.
6. I provvedimenti dovranno essere pubblicati nelle medesime forme dell'avviso di selezione.

Art. 10 - Entrata in vigore e pubblicazione

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data odierna e verrà pubblicato sul sito web istituzionale, ai sensi della disciplina vigente.

Art. 11 - Norma finale e di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.

Arezzo, 02.03.2020

Prot. n° 57