



REGOLAMENTO PER LA RICERCA, LA SELEZIONE E L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

PREMESSA

Con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'8 maggio 2017, viene adottato il presente "Regolamento per la ricerca, la selezione e l'assunzione del personale".

ALFA S.r.l. (nel seguito anche "la Società") è Società costituita con il c.d. "modello in house" e pertanto il presente Regolamento, entrato in vigore dalla data di adozione, è stato adottato in particolare in attuazione delle disposizioni di cui:

- all'articolo 18, comma 1 ed all'articolo 23-bis, comma 10, lettera a) della Legge 6 agosto 2008, n.133, rubricata sotto "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto – legge 25 giugno 2008, n.112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*";
- all'articolo 3- bis, comma 6 del D.L. 138/2011 convertito con modificazioni nella Legge 148/2011, ai sensi del quale, le Società affidatarie "in house" adottano "*con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nonché delle disposizioni che stabiliscono a carico degli enti locali divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, contenimento degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva o indennitarie e per le consulenze anche degli amministratori*";
- all'articolo 36 del D. Lgs. 165/2001 e ad ogni ulteriore divieto e/o limitazione dettati da ogni altra diversa normativa applicabile agli Enti Locali controllanti,
- all'articolo 19 del D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"

e nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità di cui al comma 3, art. 35 del D.Lgs. 165/2001.

ARTICOLO 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale la cui assunzione sia prevista con rapporto di lavoro subordinato e contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche part time.

Per quanto riguarda la definizione di linee di indirizzo per l'adeguamento della pianta organica ai fabbisogni organizzativi, resta fermo quanto previsto dall'art. 12 dello Statuto Aziendale di ALFA "Competenze del comitato di indirizzo, vigilanza e controllo".

2. Il presente Regolamento non si applica:
 - a. ai casi di assunzione il cui obbligo di collocamento è già previsto dalla Legge; in particolare l'assunzione obbligatoria di personale appartenente a 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 dell'invalidità con le mansioni da svolgere.
 - b. ai casi di inserimento tramite progetti di tirocinio formativo, stage, contratto di collaborazione, somministrazione di personale.
3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente Regolamento le procedure di assunzione che si inquadrino nell'ambito di
 - accordi di natura societaria (ad esempio l'acquisto od il conferimento di rami d'azienda)
 - contrattuale (ad esempio, il subentro in contratti di gestione di servizi pubblici locali con correlativo obbligo, per il gestore subentrante, di assumere il personale impiegato dal gestore uscente per l'erogazione del servizio).

ARTICOLO 2 – NORME GENERALI

1. Le assunzioni vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato, delle norme del Contratto Collettivo di lavoro di categoria e seguendo i principi della obiettività, della trasparenza, e della responsabilità gestionale della Direzione Aziendale e in considerazione delle finalità della Società. Le assunzioni vengono altresì effettuate ai sensi delle norme e dei principi citati in premessa, nel rispetto del Codice Etico adottato dalla Società in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231 e ss.mm.ii., nel D.Lgs. 30 giugno 2003, n.196 e ss.mm.ii., e nel rispetto dei seguenti criteri:
 - adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
 - adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - rispetto delle disposizioni "per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e di quelle in materia di "Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico".

ARTICOLO 3 - NECESSITA' DI PERSONALE

1. Le necessità di personale sono programmate in funzione delle esigenze organizzative derivanti dall'operatività della Società e nel rispetto degli indirizzi ricevuti dal Comitato di Indirizzo e Vigilanza.

ARTICOLO 4 – PUBBLICITA'

La ricerca delle candidature viene realizzata di volta in volta attraverso la pubblicazione di apposito Avviso pubblico di ricerca, per un periodo minimo di 10 giorni sul sito web della Società.

La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune (es. on line su appositi motori di ricerca).

1. L'offerta di impiego può contenere:
 - a. Le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
 - b. 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;

- c. I titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza o che costituiscono condizione essenziale per l'assunzione, ove richiesti;
 - d. 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;
 - e. I motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
 - f. Il riferimento all'obbligo di pari opportunità.
2. E' facoltà della Società, previa pubblicazione del provvedimento secondo le stesse modalità indicate nel paragrafo 1 del presente Articolo:
- a. Prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla ricerca, per motivate esigenze.
 - b. Procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate ovvero per altre esigenze motivate
 - c. Procedere, con provvedimento motivato, all'aumento o alla diminuzione dei posti da ricoprire, prima dell'avvio della selezione dei candidati
 - d. Procedere con provvedimento motivato, alla revoca dell'Avviso di ricerca in qualsiasi momento dell'iter della ricerca stessa
- La selezione del personale con qualifica dirigenziale potrà avvenire avvalendosi di una struttura esterna specializzata in ricerca del personale secondo le modalità di cui al successivo art.7 comma 3.

ARTICOLO 5 – MODALITA' DI ACCESSO

1. Possono accedere alle selezioni disciplinate dal presente Regolamento i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:
- a. Cittadinanza italiana o di altro Stato dell'Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7.2.94, n.174; i cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea devono inoltre possedere i seguenti requisiti:
 - i. Godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
 - ii. Avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
 - b. Inesistenza di condanne penali e/o di stato di interdizione e/o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
 - c. Età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
 - d. Idoneità fisica a ricoprire il posto, qualora richiesta;
 - e. Titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
 - f. Altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'Avviso di ricerca.
 - g. Nell'ambito di ciascuna procedura di reclutamento del personale, i candidati dovranno rendere una specifica dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con coniuge o con parente o affine entro il secondo grado con soggetti appartenenti alle Pubbliche Amministrazioni che detengono il capitale sociale di ALFA S.r.l. e che esercitano sulla stessa il controllo analogo, proprio della modalità gestionale dell' in house providing, e/o con dirigenti, amministratori o dipendenti di ALFA S.r.l. che ricoprono ruoli apicali, e ciò al fine di consentire alla Società di valutare l'eventuale sussistenza di situazioni di incompatibilità legate al luogo e alle mansioni che il candidato potrà ricoprire.

ARTICOLO 6 –SELEZIONE

- 1. La selezione avviene sulla base di colloqui con i candidati
- 2. Di norma, la selezione avviene secondo la seguente procedura:
 - a. pubblicazione di un Avviso pubblico di ricerca;

- b. valutazione delle candidature pervenute;
- c. svolgimento dell'attività di selezione;
- d. stesura della graduatoria finale.

ARTICOLO 7 – PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

1. Le procedure adottate sono volte a garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità delle attività di reclutamento e sono informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.
2. La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata, conformemente a quanto stabilito dall'art.35 c.2 del D.lgs 30 marzo 2001, n.165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari della Società, ovvero tra docenti e soggetti estranei a ALFA S.r.l., che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
3. La selezione del personale con qualifica dirigenziale, in alternativa alle modalità di cui al precedente comma, potrà avvenire tramite affidamento di uno specifico incarico ad una struttura esterna specializzata in ricerca del personale, con la quale la Società sarà tenuta a stipulare apposito contratto, contenente clausole negoziali volte al rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 e all'articolo 35, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001, nonché della normativa vigente in materia di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e di quella in materia di "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico". Resta peraltro inteso che, ad esito della selezione preliminare del personale operata dalla predetta struttura esterna specializzata in ricerca del personale, la fase finale della procedura di reclutamento del personale con qualifica dirigenziale verrà comunque gestita dalla Società, la quale potrà procedere, se del caso, anche attraverso la valutazione dei candidati ammessi da parte di una specifica commissione appositamente nominata da ALFA S.r.l.
4. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione sono accertate non solo la preparazione culturale e teorica ma, soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi di ALFA S.r.l., per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.
5. La selezione del personale viene operata mediante attribuzione di un punteggio (espresso in centesimi) assegnato in base ai titoli di cui è in possesso ciascun candidato, all'esito delle eventuali prove scritte, orali e tecnico-pratiche, all'esito dei colloqui e degli eventuali test effettuati.
6. Le materie e le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.
7. 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 da ALFA S.r.l..

ARTICOLO 8 - ESITO DELLA SELEZIONE

1. L'esito della selezione viene tempestivamente reso noto mediante pubblicazione sul sito web della Società.

2. ALFA S.r.l si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui far riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.
3. la graduatoria di cui al punto 2 dovrà essere utilizzata rispettando l'ordine di posizione per procedere alle assunzioni programmate e indicate nell'Avviso di ricerca. L'Avviso potrà individuare un punteggio minimo che deve essere conseguito dai candidati per essere considerati adeguati rispetto al profilo professionale in selezione.
4. E' possibile, ma non obbligatorio, utilizzare per massimo 2 (due) anni la graduatoria dei candidati non assunti e che abbiano ottenuto un punteggio superiore al minimo, per le assunzioni future non previste nell'Avviso aventi ad oggetto analoghi profili professionali.
5. La graduatoria stilata al termine della selezione non costituisce in ogni caso impegno all'assunzione da parte della Società.

ARTICOLO 9 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento nel rispetto del Contratto Collettivo di categoria e della normativa nazionale.
2. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.
3. Prima di procedere alla formalizzazione dell'impegno all'assunzione, il candidato prescelto viene sottoposto alla visita medica di cui all'art.41, c.2, lett.e-bis, D.Lgs.09/04/2008 n.81 e s.m.i., atta a verificare esclusivamente l'assenza di controindicazioni al lavoro cui è destinato.

ARTICOLO 10 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito web della Società.
2. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente Regolamento verranno pubblicate sul sito di cui al precedente comma.
3. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si fa espresso riferimento alle disposizioni di Legge in vigore.