

## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Con determinazione dell'Amministratore Unico del **09.01.2019**, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità e delle normative vigenti in materia e dei principi di cui all'art.35, 3° comma del d.lgs. 165/2001, in applicazione della disciplina contenuta nel Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al d.lgs. 175/2016 e successive modificazioni, SORGEAQUA SRL (di seguito denominata Società) ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

### **Articolo 1 – Contenuto e ambito di applicazione e scopo**

- Il presente regolamento si applica per il reclutamento del personale dipendente, a tempo indeterminato o determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, nel rispetto delle normative vigenti in materia, e dei principi di cui all'art. 35, 3° comma del d.lgs. 165/2001, in applicazione della disciplina contenuta nel Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al d.lgs. 175/2016 e successive modificazioni.
- Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa, nell'ambito delle strategie e delle linee di sviluppo in materia di personale, nel rispetto della normativa vigente e degli eventuali indirizzi e indicazioni in materie dalle Amministrazioni e/o Enti competenti.
- Il presente regolamento non si applica nel caso di cessioni di contratto di lavoro fra società del gruppo o fra società partecipate dagli stessi comuni. Sono inoltre escluse le procedure di assunzione che rientrano nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.

### **Articolo 2 – Principi Generali**

La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato.

Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro.

La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 d.lgs. 165/2001 Testo Unico Pubblico Impiego, in particolare:

- l'obbligo di imparzialità si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire;

- l'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;
- l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e della trasmissione a tutti i comuni soci, oltre la pubblicazione sui quotidiani locali, altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune per particolari profili professionali, con l'indicazione dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie, l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni di appartenenza etica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 10/08/2018 n. 101, che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

### **Articolo 3 - Requisiti per l'ammissione alle selezioni**

La Società procederà alla selezione tramite apposita Commissione interna oppure potrà avvalersi di strutture esterne specializzate in ricerca di personale che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, la Commissione interna non potrà includere i componenti degli Organi Amministrativi delle società del gruppo, né coloro che ricoprono cariche istituzionali o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali o delle associazioni professionali.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- possesso della cittadinanza italiana o di Stati appartenenti all'Unione Europea, con esclusione di particolari fattispecie disciplinate da apposite disposizioni e fatto salvo il disposto dell'art. 38 del D.Lgs. 165/2001 e del DPCM 07/02/1994 n. 174. In ogni caso, i cittadini di altri Stati membri dell'Unione Europea dovranno dimostrare un'adeguata conoscenza della lingua italiana;
- godimento diritti politici e civili;
- inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a

obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;

- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica alla mansione oggetto di selezione, il cui accertamento può essere disposto in qualsiasi momento dall' Ufficio gestione del personale, anche preliminarmente alla costituzione del rapporto di lavoro;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;
- insussistenza di stati o condizioni di inconferibilità, incompatibilità o altre cause di astensione che impediscano la costituzione del rapporto di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di società partecipate dagli Enti locali;
- dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti delle società del gruppo.

I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

#### **Articolo 4 – Avviso di selezione**

La Società predispone l'avviso di selezione, riportante le seguenti informazioni:

- 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;
- la sede di lavoro;
- i requisiti richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali maturate ...);
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- la tipologia di contratto da sottoscrivere;
- le modalità generali di svolgimento della selezione (materie delle prove e/o esercitazioni pratiche e/o test attitudinali cui saranno sottoposti i candidati);
- periodo di validità della graduatoria;
- contenuti, termini e modalità di presentazione delle domande, nonché eventuale elenco dei documenti da allegare;
- la modalità e i tempi di convocazione dei candidati;

- modalità per la richiesta di chiarimenti in merito al contenuto dell'avviso.

I bandi di selezione possono stabilire che le prove scritte consistano in una serie di quesiti a risposta sintetica, questionari a risposta multipla, test da risolvere in un tempo determinato ovvero in prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la capacità e le professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamate a svolgere.

All'avviso sarà allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

La società rende pubbliche le ricerche di personale attraverso avvisi di selezione pubblicati sul proprio sito istituzionale e sul sito dei comuni soci.

L'avviso di selezione rimarrà pubblicato sui siti per almeno 15 (quindici) giorni.

### **Articolo 5 – Procedura di selezione**

Le fasi del procedimento selettivo saranno le seguenti:

- a) delibera di avvio della selezione da parte dell' Organo Amministrativo;
- b) nomina della Commissione esaminatrice e/o dell'Agenzia per il lavoro incaricata delle procedure di selezione, nel rispetto dei principi di cui all'art. 2;
- c) pubblicazione dell'avviso di selezione;
- d) raccolta delle domande di ammissione alla selezione, verifica della regolarità delle stesse e della sussistenza di tutti i requisiti (generali e specifici) richiesti dall'avviso di selezione;
- f) convocazione dei candidati ammessi alla selezione;
- g) preparazione, espletamento e valutazione delle prove di selezione;
- h) formazione ed approvazione della graduatoria;
- i) avvio della procedura di assunzione.

Le domande di selezione, redatte sulla base del modello allegato all'avviso, dovranno pervenire entro il termine perentorio indicato nell'avviso di selezione.

Le domande dovranno essere inviate secondo le modalità indicate nell'avviso di selezione, ovvero tramite raccomandata a r. o posta elettronica certificata (pec).

La firma apposta in calce alla domanda non è soggetta ad autenticazione. La domanda dovrà essere corredata di copia fotostatica di documento di identità o di riconoscimento in corso di validità. La mancata apposizione della sottoscrizione alla domanda di ammissione non è sanabile e comporta l'automatica esclusione dalla selezione.

La valutazione nella fase di selezione consiste nell'attribuzione di punteggi per le singole prove, nonché per i titoli di studio e/o di servizio e/o curriculum e/o titoli vari.

La tipologia e modalità di esecuzione delle prove e i criteri di valutazione sono indicati nell'avviso di selezione.

La Commissione preposta o l'Agenzia per il lavoro trasmetterà alla Società il verbale, gli atti della selezione e la graduatoria finale.

Al Presidente della Società compete l'adozione del provvedimento di approvazione della procedura esperita con l'indicazione del candidato vincitore, nonché la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei con indicazione della durata di validità a cui fare riferimento.

Dopo l'approvazione della procedura esperita il Presidente della Società demanda agli uffici preposti l'espletamento delle procedure di assunzione e la pubblicazione del risultato.

L'esito finale della selezione sarà tempestivamente reso noto attraverso avviso di chiusura della selezione mediante pubblicazione sul sito della Società.

In caso di mancanza di copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte del candidato vincitore, oppure per assunzioni future aventi ad oggetto analoghi profili professionali la società si riserva la facoltà:

- o di consultare la graduatoria, ancora in corso di validità, dei candidati già ritenuti idonei,
- o di trasformare a tempo indeterminato figure presenti in azienda assunte a termine.

La graduatoria sarà ritenuta valida per un periodo indicato nell'avviso di selezione.

#### **Articolo 6 – Commissioni giudicatrici o Agenzia per il lavoro**

La Commissione giudicatrice o l'Agenzia per il lavoro incaricata della selezione è nominata con provvedimento dell' Organo Amministrativo.

La Commissione giudicatrice è composta da un Responsabile del settore in cui è inquadrato il posto da ricoprire , che assume le vesti di Presidente, e da due esperti scelti tra impiegati della società o esperti esterni alla società.

L'Agenzia per il lavoro è nominata attraverso una procedura di selezione basata sui principi di cui all'articolo 2 e sulla base di un adeguato confronto concorrenziale (con invito ad almeno n. 3 agenzie)

#### **Articolo 7 – Collaborazioni coordinate e continuative**

Per l'affidamento di incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, la società procede direttamente alla selezione dei candidati, previa adeguata pubblicità della ricerca. L'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e della trasmissione a tutti i comuni soci, oltre la pubblicazione sui quotidiani locali, altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune per particolari profili professionali, con l'indicazione dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze

necessarie, l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, la forma contrattuale, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro.

La selezione dei candidati avviene attraverso la valutazione comparativa dei curricula trasmessi alla società a cura della commissione giudicatrice ex articolo 6 del presente regolamento.

### **Articolo 8 – Ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro**

Per far fronte ad esigenze di fabbisogno temporaneo la società, in luogo di assunzioni dirette a tempo determinato, potrà disporre, nel rispetto del CCNL, al ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato con Agenzie regolarmente autorizzate ai sensi del D.Lgs. 276/2003. In tal caso la società invierà il profilo professionale di interesse all' Agenzia prescelta sulla base di un adeguato confronto concorrenziale (con invito ad almeno n. 3 agenzie). L'Agenzia deve assicurare la tracciabilità della procedura di selezione adottata. La società può riservarsi di eseguire all'interno la valutazione dei candidati proposti dall' Agenzia.

### **Articolo 9 – Assunzioni obbligatorie**

Il presente regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette. L'assunzione obbligatoria avviene attraverso una specifica selezione tra gli iscritti nelle liste di collocamento nel rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio secondo la legge 68 del 12/03/1999, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

### **Articolo 10 – Dati personali**

I dati personali pervenuti alla società a seguito di invio curricula o domande di partecipazione alle selezioni saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

### **Articolo 11 – Disposizioni finali**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo ed è pubblicato sul sito.