REGOLAMENTO RECLUTAMENTO PERSONALE DIPENDENTE IN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO O AD ESSO ASSIMILABILE

REV. 04/2022

Sommario

CAPO I 2
PRINCIPI GENERALI 2
Art. 1 Introduzione 2
Art. 2 Principi fondamentali 2
Art. 3 Riferimenti normativi 3
Art. 4 Requisiti generali del candidato 3
CAPO II 4
ATTIVITÀ DI RECLUTAMENTO 4
Art. 5 Atti propedeutici alla selezione 4
Art. 6 Pubblicità e comunicazioni 5
Art. 7 Modalità di presentazione della domanda 5
CAPO III 6
SELEZIONE 6
Art. 8 Modalità di Selezione 6
Art. 9 Devoluzione a soggetto esterno 6
Art. 10 Commissione di controllo 7
Art. 11 Avviso di selezione 8
Art. 12 Selezione 8
Art. 13 Esito della procedura 9
Art. 14 Tirocinio 9
CAPO IV 9
DISPOSIZIONI FINALI 9
Art. 15 Prerogative della Proservice S.p.A. 9
Art. 16 Trattamento dei dati personali 10
Art. 17 Entrata in vigore 10

CAPO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1 Introduzione

Il regolamento disciplina l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente nella società a controllo pubblico Proservice S.p.A. a seguito di apposita procedura di selezione, definendone principi, modalità, procedimenti e criteri di scelta.

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 la crescita professionale del personale già occupato e la capitalizzazione dei percorsi formativi interni di inserimento al lavoro compiuti.

La Proservice S.p.A., nell'attività di reclutamento si conforma agli indirizzi dell'Assemblea dei Soci, oltre che alle direttive dell'Ufficio Controllo Analogo.

Sono nello specifico qui disciplinate le procedure selettive per dipendenti:

a) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
b) con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato che, per far fronte ad attività produttive e/o esigenze temporanee, avranno la durata massima prevista dalla normativa vigente;
c) con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto.

Il presente regolamento non si applica nel caso di cessioni di contratto di lavoro fra società partecipate dagli stessi Enti. Non trova altresì applicazione in caso di progetti, accordi, percorsi, finanziamenti e altri istituti a questi assimilabili, anche in riferimento a categorie particolari di soggetti, condotti con la partecipazione, diretta o indiretta, di Enti pubblici. Sono infine 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, le fusioni aziendali.

Art. 2 Principi fondamentali

La Proservice S.p.A., nell'espletamento delle attività di reclutamento e di quelle ad esse propedeutiche e conseguenti, si conforma ai principi di trasparenza, imparzialità, terzietà, economicità e pubblicità propri della Pubblica Amministrazione e di derivazione europea; a quanto previsto nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 in materia di pari opportunità; al rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali.

Il reclutamento di personale dipendente subordinato è altresì informato al principio dell'efficiente gestione delle partecipazioni pubbliche nonché alla razionalizzazione, riduzione e sostenibilità della spesa pubblica.

Art. 3 Riferimenti normativi

La procedura di reclutamento personale nei rapporti di cui all'art. 1, comma 4, lett. a), b), c), avviene in conformità con quanto disposto nel Decreto Legislativo 19 agosto 2016 n. 175, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi.

Per quanto applicabili è disposto espresso rinvio alle norme di cui al Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, art. n. 35, 3° comma e a quelle del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Sono inoltre recepite le disposizioni di legge circa la materia qui considerata e, per quanto non espressamente regolamentato, si richiama ad un'interpretazione conforme ad esse ed a *ratio* e principi qui espressi.

Art. 4 Requisiti generali del candidato

Il soggetto che intenda candidarsi per la posizione lavorativa messa a bando deve possedere, alla data di pubblicazione dell'avviso e per tutta la durata della selezione, pena l'esclusione, i seguenti requisiti:

- età non inferiore ad anni 18;
- godimento dei diritti civili e politici;
- cittadinanza italiana ovvero quella di uno stato appartenente all'Unione Europea o di un paese extracomunitario con relativo titolo di soggiorno in corso di validità;
- conoscenza della lingua italiana;
- non aver riportato condanne penali, anche in via non definitiva, per reati non colposi, per reati contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, reati commessi da pubblico ufficiale; non essere mai stato sottoposto a misure di cui al D.lgs. 159/2011 né averne procedimenti in pendenza; non essere mai stato interdetto in via temporanea o definitiva dai pubblici uffici; non aver mai riportato provvedimenti che importino il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione; non essere il destinatario 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;
- non aver riportato condanne in sede di giurisdizione contabile;
- non avere alcun tipo di procedimento giudiziario pendente in cui sia controparte la Soc. Proservice S.p.A. né gli enti soci;

- essere in regola con gli obblighi di leva per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- possedere i requisiti fisici e di sana e robusta costituzione in relazione alla posizione messa a bando;

ai fini di eventuale astensione/esclusione dalla selezione, deve altresì dichiarare l'eventuale sussistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti della Società o degli Enti Controllanti.

Per ogni selezione vengono all'uopo individuati condizioni e requisiti specifici attinenti al profilo lavorativo ricercato.

CAPO II

ATTIVITÀ DI RECLUTAMENTO

Art. 5 Atti propedeutici alla selezione

Alla procedura di selezione deve precedere apposita istruttoria sul fabbisogno del personale, sulle unità lavorative presenti e quelle eventualmente mancanti; verifica della sostenibilità economica per l'immissione di nuovo personale, circostanziato per categoria e livello; analisi finanziaria sulla copertura economica in relazione al volume del fatturato dei tre anni precedenti e alle proiezioni dei tre successivi. La proposta può essere presentata agli organi di cui all' art. 1, 3° comma del presente regolamento, nelle circostanze di cui agli artt. 11, 4° comma e 13 dello Statuto Societario, anche cumulativamente alle attività ivi previste.

L'Amministratore Unico e il Direttore si uniformano agli indirizzi derivanti dalle attività di cui all'art. 11, 4°comma e 13 dello Statuto Societario.

Una volta adempiuti gli oneri di cui al primo comma, se non viene reso parere contrario, l'Amministratore Unico invia all'Ufficio Controllo Analogo comunicazione di avvio dei lavori di reclutamento, indicando sinteticamente le posizioni da ricoprire, le esigenze che giustificano l'assunzione di personale, l'eventuale impossibilità di ricoprire tale posizione con il personale già presente in azienda, il tipo di contratto di lavoro scelto fra quelli indicati all'art. 1, 4° comma del Regolamento.

Se nulla viene eccepito entro il termine di 15 giorni dalla suddetta comunicazione, con determinazione dell'Amministratore Unico viene incaricato il Direttore della Società come responsabile del procedimento: questi adotterà gli atti ad esso strumentali.

Art. 6 Pubblicità e comunicazioni

Il bando di selezione e tutti gli altri atti per cui le leggi lo dispongano, ad eccezione di quelli endoprocedimentali, sono pubblicati sul sito internet della Società e degli Enti Soci. Ogni comunicazione attinente alla selezione sarà ivi pubblicata ed avrà valore di notifica per tutti gli interessati.

Altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune saranno impiegate in relazione al reclutamento di particolari profili professionali.

Il candidato comunica nella domanda di partecipazione alla selezione l'indirizzo personale di posta elettronica, preferibilmente certificata, ed il proprio recapito telefonico.

Gli interessati sono legittimati a porre in essere le attività di cui agli artt. 22 e ss. Decreto Legislativo 7 Agosto 1990, n. 241, nei modi e nei casi ivi indicati.

Art. 7 Modalità di presentazione della domanda

La domanda di partecipazione alla selezione dovrà essere trasmessa entro il termine e secondo le modalità stabilite nell'avviso medesimo e dovrà essere provvista, a pena di esclusione, di tutti gli allegati/documentazione accessoria indicata.

Le dichiarazioni del candidato ivi contenute sono rese ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Il termine minimo previsto per la presentazione della domanda non può essere inferiore ai 15 giorni dalla data di pubblicazione del bando.

Si applicano i commi dall'1 al 4 dell'articolo 155 del c.p.c.

CAPO III

SELEZIONE

Art. 8 Modalità di Selezione

Per la selezione dei candidati saranno 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.

Sono contemplate come valide modalità di selezione del personale dipendente in rapporto di lavoro di cui all'art. 1 comma 4, lett. a), b), c)

- esame dei curricula;
- colloquio finalizzato alla valutazione delle attitudini, conoscenze e professionalità;
- test e/o prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la capacità e le professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamati a svolgere.

Le modalità di cui ai punti del comma precedente possono essere cumulate fra loro nella medesima selezione.

In caso di un numero elevato di domande è contemplata la possibilità di procedere ad una pre-selezione fra i candidati.

Art. 9 Devoluzione a soggetto esterno

Le operazioni di selezione sono devolute ad un soggetto esterno fra quelli autorizzati ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali 23.12.2003 ed iscritti alla sezione IV dell'albo istituito presso il medesimo Ministero ex D.Lgs. 276/2003 e che, per ragioni di imparzialità e trasparenza, dovrà essere individuato secondo una delle procedure di cui all'art. 1 del Regolamento Acquisti aziendale, Rev 06/2020.

Il soggetto esterno, nella costituzione dell'organo che materialmente svolge le operazioni di selezione, per quanto compatibile ha l'obbligo di conformarsi alle disposizioni di cui all'art. 35, comma 3, lett. e) D.Lgs. 165/2001.

Non possono farvi parte soggetti che siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che ricoprano o abbiano ricoperto nei tre anni precedenti cariche politiche o

che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Non possono altresì farvi parte: i componenti degli organi di controllo della Società (Ufficio Controllo Analogo, Collegio Sindacale ed il Revisore Unico della Società), coloro i quali abbiano un legame di parentela con i candidati, conflitti di interesse o altre cause di incompatibilità che ne pregiudichino imparzialità e terzietà impedendo il trasparente svolgimento dell'ufficio.

Nell'eventuale sussistenza, anche sopravvenuta, di una o più delle precedenti cause ostative, i soggetti dell'organo di cui al comma 2 hanno l'obbligo di dichiararla ed astenersi da ricoprire tale ufficio.

Chi presta servizio presso la ditta affidataria deve integrare i requisiti di cui all'art. 80, D.lgs. n. 50/2016, oltre che quelli in materia di terzietà ed imparzialità previsti all'art. 10 del presente Regolamento.

Il soggetto esterno, terminate le operazioni di selezione, certifica la conformità di quanto eseguito alle disposizioni e principi del presente Regolamento e alle norme di diritto ivi richiamate.

A pena di invalidità, il bando pubblico per l'affidamento del servizio de quo ed il provvedimento di affidamento incarico recepiscono quanto prescritto dal presente articolo e, più in generale, dall'intero Regolamento.

La Società si riserva la facoltà di individuare tra i dipendenti uno o più soggetti con competenza di supervisione e vigilanza durante lo svolgimento della selezione.

Art. 10 Commissione di controllo

L'Amministratore Unico, una volta decorso il termine per la presentazione delle domande, con provvedimento nomina apposita Commissione di controllo costituita da tre membri, uno dei quali è il Direttore, che la presiede, mentre un membro a testa è indicato dagli Enti Soci fra i soggetti di cui all'art. 35, comma 3, lett. e), D.L.gs. 165/2001. Trovano applicazione le norme di cui all'art. 9, commi da 3 a 6.

Alla Commissione sono attribuiti poteri di vigilanza sulla legittimità procedurale e di merito su quanto eseguito dal soggetto esterno che, a tal fine, una volta terminate le operazioni materiali di selezione, le trasmette l'intera documentazione.

In caso di rilevata anomalia, la Commissione, con atto motivato, rinvia al soggetto esterno che provvede con rettifica.

Art. 11 Avviso di selezione

L'avviso di selezione, rivestito nelle forme di bando pubblico, è redatto dal responsabile del procedimento e dovrà riportare 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 di soggetti;
- i requisiti richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali maturate ...);
- eventualmente i requisiti che danno luogo a precedenza o preferenza;
- una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- la tipologia del contratto di lavoro scelta;
- le modalità generali di svolgimento della selezione (materie delle prove e/o esercitazioni pratiche e/o test attitudinali cui saranno sottoposti i candidati);
- termini e modalità di presentazione delle domande;
- la modalità e i tempi di convocazione dei candidati.

L'avviso è trasmesso all'Ufficio Controllo Analogo prima della sua pubblicazione.

Art. 12 Selezione

Le operazioni di selezione sono eseguite attenendosi rigorosamente a quanto previsto nel Bando e alle disposizioni del presente Regolamento.

I candidati ammessi alla selezione sono convocati per le attività di cui all'art. 8 con avviso pubblicato sul sito internet della Società. La comunicazione deve essere effettuata almeno 5 giorni lavorativi prima della data stabilita per la prova.

La mancata presentazione del candidato comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

Per ogni prova è compilata l'apposita scheda di dettaglio contenente valutazione motivata.

Ad esaurimento di tutte le operazioni di selezione, per ogni candidato è formato il c.d. "fascicolo riepilogativo di selezione".

Ultimate le operazioni di selezione, la documentazione di cui ai precedenti due commi è trasmessa alla Commissione di Valutazione che esercita le prerogative di cui all'art. 10 commi 4 e 5.

All'Amministratore Unico e all'Ufficio Controllo Analogo deve essere trasmesso verbale con delibera conclusionale dei lavori di Commissione.

Art. 13 Esito della procedura

L'Amministratore Unico, con propria determina da pubblicarsi nel sito internet della Società, approva le operazioni indicando il candidato vincitore, motivando sulla base di quanto trasmessogli dalla Commissione e di ogni altra prova documentale.

Con il medesimo provvedimento o con uno analogo, sui medesimi dati istruttori complessivi, è altresì costituita graduatoria di merito dei candidati idonei, formata in ordine decrescente del punteggio finale conseguito, con eventuale indicazione di un limite di punteggio minimo per accedervi e dalla quale la Società attinge in caso di future integrazioni di organico.

La validità della graduatoria si estende per anni tre dalla sua data di pubblicazione.

Art. 14 Tirocinio

La Società, compatibilmente con le disposizioni di legge vigenti in materia di politiche attive del lavoro, in collaborazione con l'ASPAL, può attivare percorsi formativi di inserimento al lavoro di tipologia "Tirocinio".

La modalità di attuazione dell'istituto può variare in base al quadro normativo per quanto attiene all'aspetto economico e alle modalità di finanziamento dello stesso.

Dopo averne dato opportuna comunicazione all'Ufficio Controllo Analogo sul sito internet della Società verrà pubblicato apposito avviso.

La selezione fra i candidati avverrà sulla base dei curricula inviati e di un colloquio conoscitivo-attitudinale.

CAPO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15 Prerogative della Proservice S.p.A.

La Società, con delibera motivata dell'Amministratore Unico, si riserva in ogni momento di sospendere o annullare la procedura di selezione; in tal caso verrà data comunicazione mediante avviso pubblicato nel sito internet della Società.

Art. 16 Trattamento dei dati personali

I dati personali dei soggetti a qualunque titolo coinvolti nelle procedure di reclutamento sono trattati a norma di quanto disposto in materia di utilizzo e trattamento ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e del Regolamento Europeo 2016/679/UE, esclusivamente in funzione e per i fini delle operazioni di selezione e saranno conservati presso l'ufficio amministrativo dell'Azienda.

Il conferimento dei dati è obbligatorio ai fini della partecipazione. L'interessato può esercitare i diritti di cui all'art. 7 del medesimo Decreto.

Vige il divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

Art. 17 Entrata in vigore

Il presente Regolamento viene trasmesso all'Ufficio Controllo Analogo e, preso atto che non è stata sollevata alcuna eccezione, se ne dispone l'entrata in vigore dal giorno successivo all'approvazione da parte dell'Amministratore Unico, che lo adotta con propria determina.

Cagliari, lì 23.12.2022

Il Direttore Generale

Ing. Paolo Pirino