

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE  
ai sensi art. 18 D. L. 112/08 e art. 35 comma 3 D. Lgs. 165/01  
Approvato con Delibera n. 22 del 29.12.2014

SCOPO

Lo scopo del presente Regolamento è quello di definire criteri e modalità da seguire nel processo di selezione esterna di personale, ai sensi dell'art. 18 del D.L. 112/2008 nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 2001 in materia di norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (pubblicato Gazzetta Ufficiale del 9.05.01, n° 106).

Tutte le assunzioni debbono avvenire nel rispetto altresì, delle previsioni di Budget approvato dal CdA; eventuali ulteriori necessità debbono comunque essere deliberate dal CdA.

APPLICABILITÀ

La procedura si applica esclusivamente in caso di:

- assunzione di personale a tempo indeterminato (inclusi i contratti di apprendistato);
- assunzione di personale a tempo determinato

Non si applica ai contratti di somministrazione lavoro, al caso di distacco e all'eventuale assunzione di personale dipendente di società partecipate, che comunque debbono avvenire nel rispetto delle previsioni di budget.

GENERALITÀ

Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure comparative pubbliche e selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire e per l'espletamento di attività e prestazioni connesse e/o necessarie al raggiungimento del proprio oggetto sociale

Il risultato delle attività di seguito descritte deve assicurare il soddisfacimento delle necessità di personale della Società, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel rispetto dei principi dell'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 2001, ovvero:

adeguata pubblicità della selezione;

1. imparzialità;
2. economicità nella modalità e procedura di selezione;
3. celerità di espletamento.

In un apposito Ordine di servizio (OdS), che va predisposto dalla struttura aziendale preposta alle assunzioni, devono essere riportati:

1. l'avviso di selezione;
2. il numero dei posti disponibili;
3. la professionalità oggetto della ricerca;
4. la qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del C.C.N.L. vigente;
5. i requisiti di ammissione alla selezione;
6. la nomina della Commissione Giudicatrice;
7. le modalità con cui sarà effettuato il processo selettivo;
8. il contenuto delle prove di esame;
9. il periodo di validità della graduatoria.

Al fine di dare adeguata pubblicità alla selezione seguirà la pubblicazione dell'OdS sul sito aziendale e presso il Centro per l'impiego della Provincia di Terni.

#### COMMISSIONE GIUDICATRICE

La Commissione Giudicatrice deve essere composta da un numero massimo di tre membri ed ha il compito di:

- definire le prove di esame;
- valutare i requisiti necessari alla partecipazione; assicurare il regolare funzionamento delle prove;
- esplicitare i criteri di valutazione;
- determinare per ciascun candidato la valutazione di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità .

Ai sensi dell'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 2001 la commissione suddetta sarà composta esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti all'esterno, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società/ che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Ai componenti la Commissione viene attribuito un compenso nella misura e con le modalità stabilite con apposito atto del Consiglio di Amministrazione .

#### PRESELEZIONE DELLE CANDIDATURE

È facoltà dell'Azienda affidare la preselezione delle candidature ad una società esterna specializzata.

La preselezione potrà essere effettuata con tecniche di selezione del personale quali test psico-attitudinale, assessment, colloquio individuale e comunque altri strumenti coerenti con

le professionalità oggetto della selezione.

#### PROVE DI ESAME

Le prove di esame devono essere rapportate alla professionalità oggetto della selezione.

#### DIRIGENTI

Il reclutamento del personale per la copertura dei posti nella posizione di Dirigente avviene nel rispetto del presente regolamento attraverso la valutazione del curriculum vitae del candidato da parte della Commissione giudicatrice e attraverso il superamento di prove d'esame, previamente stabilite dal CdA.

#### ASSUNZIONI - ADEMPIMENTI FORMALI EX D.LGS. 39/2013

All'atto dell'attribuzione dell'incarico il Dirigente è tenuto a sottoscrivere la "Dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità (art. 20 del D.Lgs. 8.4.13, n. 39)", che dovrà essere rinnovata annualmente.