

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE ED IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE DA INQUADRARE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

DELLA SOCIETA' POLLUCE GSS SRL

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2016, nel rispetto dei principi di imparzialità trasparenza e pubblicità e delle normative vigenti, nonché degli indirizzi e criteri dettati dal Comune di Reggio Calabria con Delibera di Consiglio Comunale n.5 del 18.01.16, la Polluce GSS Srl adotta il seguente regolamento interno per la selezione e il reclutamento del personale da inquadrare con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, anche part-time, nell'organico della società:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina i principi, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale da assumersi con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, anche part-time, nell'organico della società.

Art.2

Principi generali

La Polluce GSS Srl è la società in house a totale partecipazione pubblica del Comune di Reggio Calabria, costituita per la gestione dei servizi strumentali dell'Amministrazione comunale e soggetta alla direzione ed al controllo di quest'ultima secondo i principi del c.d. "controllo analogo" propri del modello organizzativo dell'in house providing.

La società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

La società garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.

Nelle modalità di accesso all'impiego, la società adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente regolamento, e a dare adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono sempre resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.

La società è tenuta all'osservanza delle linee guida e degli indirizzi sui criteri e le modalità di reclutamento del personale dati dal Comune di Reggio Calabria, al cui controllo analogo è soggetta.

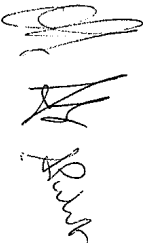
A tal fine, la società è tenuta all'adozione di un piano gestionale annuale che, nel rispetto degli indirizzi definiti dal socio Comune di RC, illustri la scelta e gli obiettivi che si intendono perseguire e contenga, tra l'altro, il piano delle assunzioni dei dipendenti.

Art. 3

Normativa di riferimento

Il presente Regolamento è stato adottato in conformità ed applicazione delle seguenti disposizioni normative:

- (a) articolo 18, comma 1, della Legge 6 agosto 2008 n.133, rubricata <<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>> ai sensi del quale "le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica 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'art. 35 del D.lgs. 30.3.2001 n.165",
- (b) articolo 35, comma 3, del D.lgs. n.165/2001 ai sensi del quale "le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:
- a) *adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscono l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi autorizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;*
 - b) *adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;*
 - c) *rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;*
 - d) *decentramento delle procedure di reclutamento;*
 - e) *composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra i funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, Consiglio di Amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle conferazioni ed organizzazioni sindacali e dalle associazioni professionali";*
- (c) articolo 3-bis, commi 5 e 6, del Decreto Legge 13 agosto 2011 n.138, convertito, con modificazioni, in legge 14 settembre 2011 n.148, recante <<Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo>>, ai sensi dei quali: "5. Le società affidatarie in house sono assoggettate al patto di stabilità interno secondo le modalità definite dal decreto ministeriale previsto dall'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni. L'ente di governo locale dell'ambito o del bacino vigila sull'osservanza da parte delle società di cui al periodo precedente dei vincoli derivanti dal patto di stabilità interno. 6. Le società affidatarie in house sono tenute all'acquisto di beni e servizi secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163, e successive modificazioni. Le medesime società 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 voci di natura retributiva o indennitaria e per le consulenze anche degli amministratori".



CAPO II

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE

Art.4

Reclutamento del personale

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni richieste dalla committenza e al numero di personale necessario per l'espletamento dei servizi affidati dal committente Comune di Reggio Calabria con apposito disciplinare di servizio sottoscritto dalle parti. Sulla base del contratto di servizio sottoscritto con il socio unico Comune di Reggio Calabria, il Consiglio di Amministrazione provvederà a definire il fabbisogno generale del personale. Sulla base dei servizi affidati con i disciplinari di servizi, il Consiglio di Amministrazione provvederà a redigere ed approvare, con cadenza generalmente annuale, salvi ulteriori affidamenti di servizi che ne impongano una revisione in tempi più stretti, il "Piano delle Assunzioni" ai sensi dell'art. 25, secondo comma, lett. c) dello Statuto.

Tale Piano deve contenere le seguenti indicazioni:

1. il numero degli addetti da assumere, distinto per area, livello e con la descrizione del profilo professionale ricercato;
2. il numero degli addetti da assumere, distinto per tipologia di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato e a tempo pieno o parziale
3. il quadro dell'organico complessivo esistente;
4. il quadro dell'organico integrato dalle assunzioni proposte.

Art. 5

Pubblicità della selezione

L'assunzione tramite procedure selettive pubbliche ha lo scopo di accertare il possesso della professionalità e delle capacità richieste per ricoprire il ruolo e svolgere le funzioni proprie dei profili oggetto delle selezioni.

L'Ente garantisce, attraverso le procedure selettive di cui al presente capo, un adeguato accesso di personale dall'esterno nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti contrattazioni collettive nazionali.

Gli avvisi di selezione per il reclutamento del personale saranno pubblicati nel sito web della società e nel sito istituzionale del socio Comune di Reggio Calabria ed in eventuali altri siti o testate giornalistiche individuate dal C.d.A.

La società si riserva in ogni momento di sospendere o annullare le prove selettive, anche se avviate o condusse prima della formale nomina dei vincitori, con provvedimento motivato adottato dal C.d.A. o dall'assemblea dei soci e pubblicato con le medesime modalità di cui al comma precedente.

Art. 6

Avvisi di selezione

Gli avvisi di selezione, sulla base degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, dovranno contenere le seguenti indicazioni:

- individuazione dei profili professionali al quale si riferisce la selezione,
- numero dei posti messi a selezione;
- Modalità e criteri di formazione delle graduatorie;



- trattamento economico e giuridico assegnato ai posti messi a selezione nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- requisiti minimi soggettivi necessari per partecipare alla selezione;
- modalità di espletamento della selezione;
- i titoli di studio minimi e quelli di servizio e vari valutabili;
- le materie oggetto delle prove selettive e la tipologia di eventuali prove pratiche.

Art. 7

Requisiti di accesso

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- non aver riportato condanne penali anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo 1, del Titolo II del Libro II del Codice Penale e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di interdizione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
- età non inferiore a 18 anni e non superiore ai 65 anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- godimento dei diritti civili e politici;
- insussistenza nei propri confronti delle condizioni di cui al comma 16 ter dell'art.53 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- titolo di studio richiesto per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'avviso.

Art. 8

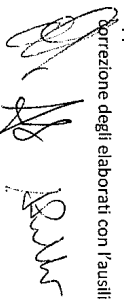
Decentramento della selezione

Al fine di garantire economicità, celerità e trasparenza nello svolgimento delle procedure di reclutamento, la società potrà deliberare l'affidamento delle suddette procedure a ditte esterne e specializzate nell'attività di reclutamento, che le dovranno svolgere uniformandosi ai principi previsti dal comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs 165/2001. Le ditte esterne eventualmente chiamate ad eseguire l'attività di reclutamento di personale saranno individuate e pubblicate sul sito della società e sul sito del socio Comune di Reggio Calabria.

Per l'individuazione della ditta esterna la società ricorrerà ad indagini di mercato valutando le migliori condizioni offerte a parità di prestazioni e aggiudicando l'incarico all'offerta economicamente più vantaggiosa, o in alternativa avvalendosi del mercato elettronico della pubblica amministrazione (MEPA) gestito da Consip s.p.a., ovvero ad altri mercati elettronici istituiti ai sensi di legge ovvero al sistema telematico messo a disposizione dalla centrale regionale di riferimento per lo svolgimento delle relative procedure.

La società può attribuire alla ditta esterna la gestione di una o più fasi ovvero dell'intera procedura di reclutamento, dalla formazione del bando alla fornitura dei modelli delle domande e gestione automatizzata delle stesse, alla fase della eventuale preselezione fino alla fase concorsuale vera e propria compresa la formazione delle graduatorie finali.

Qualora si preveda di ricorrere ad aziende specializzate, la società aggiudicataria della gara o della trattativa privata appositamente attivata si farà carico di tutti gli aspetti connessi all'organizzazione delle prove selettive e della correzione degli elaborati con l'ausilio delle necessarie apparecchiature e procedure anche informatiche.



Art.9

Commissione giudicatrice

La fase di selezione dei candidati sarà condotta da una commissione composta da non meno di tre e non oltre cinque componenti, di cui uno con funzioni di presidente. Nella composizione della commissione dovrà essere assicurata la presenza femminile ai sensi dell' art. 57 del D. Lgs. 165/2001.

I componenti della commissione vengono nominati dal Cda e potranno essere scelti tra docenti universitari o professionisti esterni alla società e particolarmente esperti nelle materie oggetto di prova, oppure, per concorso a profili professionali fino alla quinta qualifica per i quali non si renda necessario l'espletamento di prove scritte, tra funzionari esterni alla società provenienti da amministrazioni diverse dal socio pubblico e che ricoprano una posizione funzionale almeno pari a quella del posto messo a concorso.

Non possono essere componenti della commissione gli amministratori, sindaci e direttori generali della società o di altre società partecipate o controllate dallo stesso ente locale che esercita il controllo sulla società.

Non possono essere componenti della commissione i componenti degli organi politici dell'Ente locale che esercita il controllo sulla società, ovvero coloro che ricoprono cariche politiche o siano rappresentanti sindacali e/o esponenti delle associazioni professionali o loro designati, ovvero coloro che abbiano ricoperto i suddetti incarichi negli ultimi cinque anni.

La commissione esaminatrice può essere integrata da uno o più componenti esperti nelle lingue straniere oggetto della selezione e da uno o più componenti esperti di informatica. La commissione può essere inoltre integrata, tenuto conto delle prove previste dal bando, da uno o più componenti esperti in particolari tecniche di valutazione eventualmente previste nel bando.

Fermi restando i requisiti professionali e le cause di incompatibilità di cui ai commi precedenti, nel caso in cui la società si avvalga di ditta esterna per lo svolgimento della procedura concorsuale, i componenti delle commissioni giudicatrici, potranno essere individuati e proposti dalla medesima ditta, eventualmente e previo nulla osta del Cda, anche tra suoi dipendenti o consulenti.

La nomina della commissione sarà effettuata dopo la scadenza del termine per la presentazione delle candidature.

Ciascun membro della commissione dovrà dichiarare di non avere rapporti di parentela con nessuno dei candidati alla selezione e di non incorrere in alcuna delle cause di incompatibilità previste dal presente regolamento. Qualora dovesse ricorrere l'esistenza di un legame di parentela o di una causa di incompatibilità, si procederà alla nomina di un nuovo membro in sostituzione.

Art. 10

Domanda di partecipazione

Per ogni singola selezione saranno valutati ed ammessi alla procedura di selezione unicamente i candidati in possesso dei requisiti di accesso di cui all' art. 7 del presente regolamento e in possesso dei titoli indicati e richiesti dall' avviso di selezione.

Le domande dovranno essere redatte secondo quanto predisposto dall' avviso, sottoscritte dal candidato e contenere in allegato tutta la documentazione richiesta dall' avviso.

Le domande dovranno essere presentate tassativamente a pena di esclusione entro la data fissata nell' avviso di selezione. A tal fine, per le domande presentate direttamente alla sede della società farà fede la data di ricevimento; per le domande presentate a mezzo posta farà fede la data del timbro postale della località di partenza; per le domande spedite mediante posta elettronica certificata o sistemi informatizzati di presentazione domande on-line farà fede l'indicazione contenuta nel messaggio recante la data di invio dal server di partenza.

E' in ogni caso riservata alla società la facoltà di accettare il possesso di tutti i requisiti richiesti.

La società ha facoltà di prorogare o riaprire i termini per la presentazione delle domande per motivi di pubblico interesse.

La società ha facoltà, per la partecipazione alle procedure selettive, di richiedere ai candidati il versamento, non rimborsabile, di un contributo per diritti di istruttoria da effettuarsi mediante bonifico bancario sul conto intestato alla società. Il versamento dovrà riportare nella causale la dicitura "diritti di segreteria per la partecipazione a (indicare la selezione a cui si partecipa)". L'importo sarà determinato di volta in volta nei relativi avvisi di concorso in relazione anche alla posizione ed alla tipologia di procedura attuata.

Art. 11

Prove preselettive

La società si riserva la facoltà, qualora la selezione presenti un elevato numero di domande, di effettuare una prova preselettiva ai fini dell'ammissione alle prove scritte o prove pratiche laddove previste, o ai fini dell'ammissione alla fase di valutazione dei titoli negli altri casi.

Per l'espletamento della preselezione, la società potrà avvalersi anche di procedure automatizzate gestite da enti o ditte esterne specializzate in selezione del personale.

Qualora la società abbia già affidato, ai sensi dell'art. 8 del presente regolamento, l'intera procedura concorsuale o fasi della stessa a ditta esterna specializzata, alla medesima ditta verrà affidata, per ragioni di economicità, anche la fase delle prove preselettive.

Art. 12

Selezione e valutazione

La prima fase della selezione avviene mediante il controllo della ammissibilità delle domande presentate sulla base dei rispetto dei criteri e dei requisiti fissati nell'avviso e negli artt. 7 e 10 del presente regolamento.

La mancata ammissione alla procedura si selezione verrà comunicata agli interessati e notificata secondo le modalità stabilite nell'avviso.

L'ammissione alla selezione verrà comunicata secondo le modalità stabilite nell'avviso e potrà recare, qualora previste, l'indicazione della data e del luogo per l'espletamento delle prove.

Nel caso in cui non siano previste ulteriori prove, le domande dichiarate ammissibili verranno consegnate alla commissione giudicatrice che procederà alla valutazione dei titoli di studio e professionali allegati secondo i criteri fissati nell'avviso di selezione.

Art. 13

Formazione delle graduatorie

In esito alla valutazione di cui sopra, la commissione provvederà a stilare la graduatoria dei candidati giudicati idonei.

An particolare, verrà stilata una diversa graduatoria per ciascuna mansione, qualifica e livello.



Le graduatorie delle selezioni potranno essere utilizzate per il reclutamento di personale con identiche caratteristiche professionali anche successivamente e per tutto il periodo di validità delle stesse, specificamente indicato nell'avviso di selezione.

La società, in caso di mancanza di disponibilità immediata all'assunzione del totale dei posti messi a concorso per mancato o ritardato affidamento dei relativi servizi da parte del committente, si riserva la facoltà di procedere alle successive assunzioni secondo l'ordine di merito risultante dalle suddette graduatorie.

Art. 14

Assunzioni

La società rende noto al candidato vincitore della selezione il conferimento dell'impiego mediante comunicazione scritta.

L'assunzione del personale della società avviene con contratto individuale di lavoro subordinato, a tempo determinato e/o indeterminato e a tempo pieno o parziale, secondo quanto previsto dal bando e in base alle esigenze organizzative della società per l'espletamento dei servizi affidati dal committente socio unico Comune di Reggio Calabria, nei limiti del budget per il personale da quest'ultimo assegnato e secondo i criteri stabiliti nel Piano delle Assunzioni ed esplicitati nell'avviso di selezione.

L'assunzione avviene in conformità a quanto indicato dall'art. 35 del D.Lgs. 165 del 2001, secondo le forme contrattuali previste dall'ordinamento e nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale.

Il contratto individuale di lavoro specificherà la data iniziale del rapporto di lavoro, la durata dell'eventuale periodo di prova previsto, la categoria di inquadramento professionale, l'area ed il livello retributivo, nonché l'orario di lavoro del dipendente.

Art. 15

Trattamento dei dati personali

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

Art. 16

Norme finali

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente e al CCNL di riferimento.

