

AQUATEMPRA SOC. S.D. A R.L.
REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

SOMMARIO

Art. 1 – Oggetto	
Art. 2 – Principi generali.....	
Art. 3 – Modalità di reclutamento del personale	
Art. 4 – Prove preselettive	
Art. 5 – Requisiti generali per l’accesso	
Art. 6 – Avviso di selezione	
Art. 7 – Pubblicazione dell’avviso di selezione	
Art. 8 – Revoca e riapertura dei termini.....	
Art. 9 – Contenuto della domanda di partecipazione	
Art. 10 – Verifica delle domande di partecipazione	
Art. 11 – Espletamento delle selezioni.....	
Art. 12 – Commissione giudicatrice	
Art. 13 – Personale interno.....	
Art. 14 – Formalizzazione dei rapporti di lavoro	
Art. 15 – Proroghe.....	
Art. 16 – Entrata in vigore.....	

Art. 1 – Oggetto

1.1 Il presente regolamento è redatto ai sensi dell'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 175/2016 e disciplina:

a) le modalità di reclutamento del personale per la costituzione di rapporti di lavoro da parte di Aquatempa Soc. S. D. a r.l. (in seguito anche "Società), a tempo determinato e indeterminato, a tempo parziale e a tempo pieno;

b) le modalità di reclutamento del personale per la costituzione degli altri rapporti flessibili di lavoro consentiti dalla normativa vigente.

Art. 2 – Princìpi generali

2.1 Ai rapporti di lavoro dei dipendenti della Società si applicano le disposizioni previste dal Codice Civile (Capo I, Titolo II, Libro V), 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 di lavoro.

2.2 I criteri e le modalità per il reclutamento del personale si conformano ai seguenti princìpi, anche di derivazione europea:

a) di trasparenza;

b) pubblicità;

c) imparzialità;

d) economicità;

e) celerità di espletamento delle procedure;

f) rispetto delle pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori;

g) decentramento delle procedure di selezione.

Inoltre, dovrà essere garantito il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di composizione delle commissioni esaminatrici.

2.3 La Società valorizza al massimo le risorse interne, limitando l'assunzione di nuovo personale ai soli casi in cui non siano presenti, fra il personale in servizio, i profili professionali necessari allo svolgimento di nuove ed ulteriori attività, ovvero, nei casi in cui il personale in servizio sia già impegnato nello svolgimento di altre attività sociali.

2.4 I rapporti di lavoro a tempo determinato non possono avere una durata complessiva superiore a quella prevista dalle leggi vigenti.

Art. 3 – Modalità di reclutamento del personale

3.1 Il reclutamento del personale, per tutti i tipi di rapporto di lavoro previsti al precedente art. 1, può avvenire alternativamente:

a) mediante procedura selettiva volta all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali dei candidati; tale procedura può prevedere alternativamente la selezione:

a1) per titoli e colloquio;

a2) per prove d'esame scritte e/o orali;

a3) per titoli e prove d'esame scritte e/o orali;

a4) per titoli, prove d'esame scritte e/o orali ed espletamento di prove pratiche.

La scelta della modalità di selezione, fra quelle sopra indicate, è di competenza dell'organo amministrativo della Società;

b) nei casi previsti dalla legge, mediante reclutamento degli iscritti nelle liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modificazioni e integrazioni;

c) mediante assunzione diretta del personale, nei soli casi consentiti dalla legge, qualora l'Amministrazione pubblica affidante abbia attivato la c.d. "clausola sociale" prevista all'art. 50 del D.Lgs. 50/2016, obbligando in tal modo la Società all'assunzione del personale impegnato nello svolgimento del servizio in precedenza affidato ad altro operatore economico;

d) mediante eventuale utilizzo delle graduatorie di precedenti selezioni, nel periodo di validità delle stesse e per analoghi profili professionali.

3.2 Al fine di incentivare la crescita professionale del proprio personale, la Società può effettuare anche procedure selettive riservate al solo personale interno.

Art. 4 – Prove preselettive

4.1 Al fine di garantire il perseguimento dei principi indicati al precedente art. 2, le procedure selettive caratterizzate da un numero ragionevolmente elevato di domande possono essere precedute da una prova preselettiva, finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa; tale preselezione si conclude con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove.

4.2 La prova preselettiva può essere effettuata anche con modalità che consentano un rapido giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati.

4.3 La possibilità di avvalersi delle prove preselettive deve essere esplicitata nell'avviso di selezione ed è decisa dall'organo amministrativo della Società.

Art. 5 – Requisiti generali per l'accesso

5.1 Possono accedere alle procedure selettive della Società solo i soggetti in possesso contemporaneamente almeno dei seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana, salve le equiparazioni stabilite dalle leggi vigenti o cittadinanza di uno dei Paesi dell'UE;

b) idoneità fisica rispetto al posto da ricoprire; a tal fine la Società si riserva di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione, per l'accertamento dell'idoneità richiesta. L'eventuale inidoneità fisica accertata comporterà l'esclusione dalla graduatoria finale;

c) età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 65 anni.

5.2 Negli avvisi di selezione può essere previsto il possesso da parte dei candidati di ulteriori requisiti rispetto a quelli previsti al comma precedente. Tutti i requisiti previsti devono essere posseduti da ciascun candidato alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso pubblico per la presentazione della domanda di ammissione. Il mancato possesso dei requisiti previsti comporta l'esclusione dalla procedura selettiva.

5.3 Non possono accedere alla procedura selettiva:

a) coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;

b) coloro che hanno riportato condanne penali passate in giudicato o che abbiano procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione;

c) coloro che sono stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso una società in controllo pubblico per persistente insufficiente scarso rendimento o che sono stati dichiarati decaduti da un impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso una società in controllo pubblico per uno dei casi previsti dalla vigente normativa.

Art. 6 – Avviso di selezione

6.1 L'avviso di selezione pubblica viene redatto sulla base delle necessità aziendali ed approvato dall'organo amministrativo, previo parere non vincolante del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

6.2 L'organo amministrativo dispone la pubblicazione dell'avviso di selezione e l'avvio delle procedure selettive.

6.3 L'avviso di selezione deve contenere almeno le seguenti indicazioni:

- a) il profilo ricercato;
- b) il trattamento economico previsto;
- c) le modalità e il termine di presentazione della domanda di ammissione alla selezione;
- d) i requisiti che i candidati devono possedere;
- e) le modalità di selezione dei candidati;

f) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, fornisca l'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali, ai soli fini della selezione.

6.4 All'avviso di selezione deve essere allegato lo schema di domanda di partecipazione alla procedura.

6.5 La domanda di ammissione dovrà contenere la dichiarazione del candidato di conoscere ed accettare tutte le previsioni e clausole del codice etico e del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Art. 7 – Pubblicazione dell'avviso di selezione

7.1 La Società garantisce che sia data adeguata pubblicità all'avviso di selezione; a tal fine, l'avviso deve essere pubblicato per almeno 15 (quindici) giorni continuativi sul sito web aziendale e su quello istituzionale di almeno due Comuni soci della stessa con popolazione superiore a 10.000 (diecimila) abitanti. L'organo amministrativo può disporre anche la pubblicazione di un estratto dell'avviso su uno o più quotidiani a diffusione locale.

7.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è tenuto a verificare il rispetto di quanto previsto al comma precedente.

Art. 8 – Revoca e riapertura dei termini

8.1 L'organo amministrativo, per motivate esigenze e sentito il parere non vincolante del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, può revocare in ogni momento una selezione pubblica o riaprire i termini per la presentazione delle domande di partecipazione ad una selezione.

8.2 La decisione di revoca della selezione o di riapertura dei termini deve essere resa pubblica con le stesse modalità utilizzate per la pubblicazione dell'avviso di selezione a cui si riferisce.

8.3 In caso di riapertura dei termini, le domande già presentate dai candidati restano valide.

Art. 9 – Contenuto della domanda di partecipazione

9.1 La domanda di partecipazione alla selezione pubblica, redatta in carta semplice, deve essere redatta secondo lo schema allegato all'avviso di selezione, che terrà conto di quanto previsto all'art. 6.

9.2 La domanda di partecipazione deve contenere tutte le informazioni indicate nell'avviso di selezione pubblica, deve essere datata e firmata dal candidato e può essere presentata alternativamente (i) mediante posta elettronica certificata, (ii) mediante raccomandata con avviso di ricevimento, (iii) mediante consegna a mano presso la sede della Società. In caso di consegna a mano, dovrà essere rilasciata al candidato idonea ricevuta di avvenuta presentazione.

Art. 10 – Verifica delle domande di partecipazione

10.1 La Commissione esaminatrice, con il supporto del personale della Società, verifica la regolarità formale delle domande di partecipazione presentate dai candidati e la loro conformità alle prescrizioni dell'avviso di selezione e alle norme del presente regolamento.

10.2 La Commissione esaminatrice, con il supporto del personale della Società, richiede la regolarizzazione di eventuali irregolarità presenti nella domanda, qualora esse riguardino errori, omissioni o incompletezze sanabili, che non comportano l'esclusione immediata del candidato dalla procedura di selezione.

Art. 11 – Espletamento delle selezioni

11.1 Le procedure selettive sono svolte direttamente dalla Società.

11.2 Per la selezione di personale di alto profilo professionale la Società può avvalersi della collaborazione di soggetti esterni specializzati nella ricerca e selezione di personale. In tal caso, le procedure di selezione adottate da tali soggetti dovranno comunque rispettare i principi previsti all'art. 2 del presente regolamento.

Art. 12 – Commissione giudicatrice

12.1 La selezione del personale viene effettuata da una Commissione giudicatrice composta da tre membri di comprovata professionalità ed esperienza, di cui uno Presidente, che vengono scelti dall'organo amministrativo tra il personale interno alla Società e/o tra soggetti esterni alla stessa.

12.2 Non possono far parte della Commissione giudicatrice coloro che ricoprono o che hanno ricoperto nei tre anni precedenti cariche politiche elettive o istituzionali o che siano o siano stati nei tre anni precedenti rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni o organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

12.3 I membri della Commissione giudicatrice scelti fra il personale interno della Società devono appartenere ad una categoria almeno pari a quella del posto da ricoprire. I membri della Commissione giudicatrice esterni alla Società devono essere prioritariamente scelti fra i dipendenti dei Comuni soci della Società, purché in possesso della professionalità ed esperienza necessaria.

12.4 Le attività svolte dalla commissione e le eventuali decisioni dalla stessa assunte dovranno essere verbalizzate al termine di ciascuna seduta. I verbali dovranno essere sottoscritti da tutti i membri della commissione e da un segretario verbalizzante.

12.5 Alla Commissione giudicatrice possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami in lingua straniera o per quelli che prevedono specifiche competenze.

12.6 Non possono far parte della Commissione giudicatrice il coniuge, i parenti e gli affini fino al quarto grado di uno dei candidati e coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di uno dei candidati. La Commissione giudicatrice verifica l'esistenza di eventuali incompatibilità prima dell'avvio delle prove selettive, verbalizzando i risultati della verifica.

12.7 Al termine della valutazione dei candidati, la Commissione giudicatrice redige la graduatoria finale di merito, alla quale deve essere data pubblicità con le stesse modalità utilizzate per la pubblicazione dell'avviso di selezione.

Art. 13 – Personale interno

13.1 Il personale interno, avendone i requisiti, può partecipare in qualità di candidato alle procedure selettive effettuate dalla Società.

Art. 14 – Formalizzazione dei rapporti di lavoro

14.1 Il rapporto di lavoro deve essere formalizzato per iscritto, mediante la stipula di apposito contratto di lavoro, nel quale sono specificati i diritti e le obbligazioni del datore di lavoro e del lavoratore. Si osserva la disciplina vigente in materia di comunicazioni obbligatorie agli enti previdenziali ed assistenziali.

14.2 Il contratto di lavoro dovrà prevedere una clausola espressa con la quale il dipendente dichiarerà di conoscere e si obbliga a rispettare tutte le disposizioni e le clausole del codice etico adottato dalla società, e dal piano triennale della prevenzione corruzione e trasparenza e dei suoi successivi aggiornamenti.

14.3 Ai fini della prevenzione della corruzione, nei contratti di lavoro deve essere sempre inserita la clausola che prevede il divieto per il lavoratore di prestare attività lavorativa, sia a titolo di lavoro subordinato, che di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il suo apporto decisionale. La Società agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti che abbiano violato il suddetto divieto.

Art. 15 – Proroghe

15.1 La proroga di contratti di lavoro a tempo determinato, di qualsiasi tipo, è consentita solo nei casi e secondo le modalità ed i termini previsti dalla normativa vigente e qualora sussistano le seguenti circostanze:

a) non sia stata ancora ultimata una nuova procedura selettiva e l'eventuale l'interruzione del rapporto con il lavoratore interessato possa recare pregiudizio alle attività della Società ed esponga la stessa al rischio di inadempimento nei confronti dei propri committenti;

b) la proroga sia indispensabile per garantire la puntuale conclusione di una commessa in scadenza in cui è impiegato il lavoratore interessato e per la Società risulti privo di utilità l'avvio di una nuova procedura per la selezione dello stesso profilo;

c) qualora si renda necessario garantire un periodo di affiancamento al dipendente selezionato attraverso procedura selettiva pubblica.

Art. 16 – Entrata in vigore

16.1 Il presente regolamento entra in vigore, il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'Assemblea della Società.

16.2 Ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 175/2016, il presente regolamento deve essere pubblicato sul sito internet istituzionale della Società.