

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

(ai sensi dell'art. 25, comma 5, del decreto legge 24 gennaio 2012 n. 1)

**ARECHI**

**MULTISERVICE**

Approvato il \_\_\_\_\_

Ufficio del Protocollo  
Prot. 1201E del 13/02/2012 16.21

Il Presidente

Ing. Domenico Corrente



**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

(ai sensi dell'art. 25, comma 5, del decreto legge 24 gennaio 2012 n. 1)

**Art. 1 PREMESSA**

L'art. 25, comma 5, del decreto legge 24 gennaio 2012 n. 1 ha stabilito che le società affidatarie in house adottano con propri provvedimenti criteri e modalità per il reclutamento del personale, nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

**Art. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato ed a tempo determinato).
2. Il presente regolamento non trova applicazione per le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/1989 relativamente alle quali l'individuazione del personale da inserire sarà effettuata previa selezione tra i nominativi forniti dai competenti Centri per l'impiego previa verifica delle compatibilità delle invalidità con le mansioni da svolgere.

**Art. 3 PROCEDIMENTI DI RECLUTAMENTO**

1. La Società procede al reclutamento del personale dipendente o con la procedura interna di cui all'art. 4 oppure, quando per il numero delle unità da assumere la procedura interna si renda particolarmente gravosa, o per alti profili professionali con la procedura esterna di cui all'art. 5.
2. In situazioni di particolare gravità ed urgenza, tali da non consentire il preventivo espletamento di una delle procedure di cui al comma 1, la Società può servirsi ai fini del reclutamento del personale di società di lavoro interinale, preventivamente selezionate nel rispetto del d. lgs. n. 163/2006.
3. Nei casi di cui al comma 2, è fatto obbligo alla società affidataria di rispettare nel reclutamento del personale richiesto i principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.



#### **Art. 4 PROCEDURA DI RECLUTAMENTO INTERNA**

1. Le assunzioni alle dipendenze della società, in questo caso, sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti alle esigenze delle singole posizioni lavorative da ricoprire.
2. Le selezioni vengono effettuate previa divulgazione di avvisi i cui contenuti sono specificati al successivo articolo 8.
3. La valutazione dei candidati viene effettuata da commissioni valutatrici di cui al successivo articolo 10 sulla base di:
  - a) esame dei curricula a seguito del quale viene redatta una graduatoria dei candidati da ammettere alle successive fasi di selezione; il numero congruo dei candidati inseriti in tale graduatoria viene stabilito dalla commissione valutatrice in ragione del numero delle posizioni da ricoprire e del numero delle candidature;
  - b) colloquio finalizzato alla valutazione delle attitudini e delle conoscenze personali;
  - c) eventuale prova pratica per la verifica della capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesto per la posizione, il tutto ai sensi del decreto legislativo 165/2001.

#### **Art. 5 COMMISSIONI VALUTATRICI PER LA PROCEDURA INTERNA**

1. Nei casi di procedura interna, le commissioni valutatrici sono composte esclusivamente da esperti di comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione o in materia di selezione del personale.
2. Nell'ambito di quanto sopra, possono far parte delle commissioni valutatrici:
  - a) dipendenti della Società con significativo ruolo organizzativo;
  - b) docenti;
  - c) esperti esterni.
3. Non possono far parte delle commissioni valutatrici il Direttore Generale, i componenti del Consiglio di Amministrazione e quelli del Collegio Sindacale. Le commissioni esprimono la valutazione dei curricula, dei colloqui e, ove previste, delle prove pratiche mediante l'assegnazione

di un voto; la valutazione complessiva delle singole fasi viene espressa sulla base della media dei voti assegnati.

4. Si procederà tempestivamente alla sostituzione dei componenti delle commissioni valutatrici in caso di perdurante inadempimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla procedura di parenti e/o affini entro il terzo grado.

5. La commissione valutatrice viene nominata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione ed è composta da tre membri compreso il Presidente. La commissione può procedere alla nomina di un segretario scelto tra i dipendenti aziendali, il quale elabora i verbali delle sedute della commissione ma non partecipa alla attribuzione di punteggio in favore dei concorrenti. Ai fini della determinazione del compenso spettante ai commissari di concorso si richiamano integralmente le previsioni contenute nella normativa di settore.

#### **Art. 6 PROCEDURA DI RECLUTAMENTO ESTERNA**

1. Nei casi previsti dall'art. 3 comma 1, la Società può avvalersi di società specializzata nelle ricerca e nella selezione del personale, da individuare nel rispetto delle disposizioni normative di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163.

2. La società prescelta dovrà provvedere con celerità ed economicità alla redazione ed alla pubblicazione dell'avviso di reclutamento. Allo svolgimento di tutte le procedure di selezione ed alla compilazione dell'elenco dei candidati idonei, da consegnare all'ente committente, il quale successivamente si occuperà della stipula del contratto di lavoro.

3. La società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

4. La società prescelta è tenuta al rispetto delle disposizioni del presente regolamento in quanto compatibili.

5. La società prescelta al termine della selezione rilascerà una dichiarazione in merito all'autonomia, alla imparzialità ed alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

**Art. 7 REQUISITI NECESSARI DI PARTECIPAZIONE**

1. Sia in caso di procedura interna che in caso di procedura esterna, potranno accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) inesistenza di condanne penali o stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o altre misure;
- b) età non inferiore a 18 anni;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
- e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'avviso di reclutamento.

**Art. 8 AVVISO DI RECLUTAMENTO**

1. Sia in caso di procedura interna che in caso di procedura esterna, l'avviso di reclutamento deve contenere:

- a) il profilo professionale oggetto della procedura con una sommaria descrizione della posizione, delle competenze e delle attitudini richieste;
- b) il numero delle posizioni da ricoprire;
- c) i requisiti di ammissione;
- d) eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- e) le modalità di espletamento della selezione;
- f) le materie ed il programma delle singole prove, ove previste;
- g) il C.C.N.L applicato;
- h) il livello di inquadramento;
- i) il termine perentorio di inoltro della domanda di partecipazione con la specificazione che le domande potranno essere recapitate presso la sede legale della società esclusivamente con consegna a mano o tramite raccomandata a.r.



**Art. 9 DIVULGAZIONE AVVISI DI RECLUTAMENTO**

1. Gli avvisi di selezione sono divulgati mediante inserimento in apposita sezione del sito internet aziendale.
2. La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.
3. Modifiche ed integrazioni degli avvisi relativi alle selezioni saranno resi noti con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'avviso.

**Art. 10 ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

1. Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto dall'avviso di reclutamento.
2. Le assunzioni sono subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti di idoneità morale e di idoneità fisica alla mansione.
3. L'assunzione di servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispettivo Contratto collettivo nazionale. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.
4. Alle risultanze delle selezioni si potrà far riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei termini di durata della graduatoria prestabiliti dalla normativa di settore, limitatamente alle posizioni lavorative interessate.
5. La graduatoria stilata al termine della selezione non costituisce impegno all'assunzione da parte della società.



**Art. 11 PRINCIPI GENERALI E RISPETTO DELLE NORMATIVE VIGENTI**

1. La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro.
2. 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 condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente ed in particolare del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, anorma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246".
3. La Società assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa.

**Art. 12 NORMA DI RINVIO**

1. Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal presente regolamento si rinvia al regolamento di settore della Provincia di Salerno.

**Art. 13 ENTRATA IN VIGORE**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet [www.arechimultiservice.it](http://www.arechimultiservice.it);
2. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicate dalla società mediante pubblicazione sul sito internet di cui al comma 1.

