

(A2L.1)

REGOLAMENTO SUI CRITERI E LE MODALITA' DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

**Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 15 novembre 2023**



INDICE

- ART. 1. OGGETTO DEL REGOLAMENTO
- ART. 2. NORME TRANSITORIE
- ART. 3. PRINCIPI GENERALI
- ART. 4. PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI E COPERTURA FINANZIARIA
- ART. 5. FASI DI PROCEDIMENTO ASSUNZIONALE: L'AVVISO DI SELEZIONE
- ART. 6. FASI DEL PROCEDIMENTO ASSUNZIONALE: LA COMMISSIONE GIUDICATRICE
- ART. 7. RISERVE E ALTRI ISTITUTI PREVISTI PER LA NECESSITA' DI INCREMENTO ORGANICO
- ART. 8. ASSUNZIONE DEL CANDIDATO
- ART. 9. PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO
- ART. 10. DISCIPLINA FINALE
- ART. 11. ENTRATA IN VIGORE

MP

ART. 1. OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento di personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e dall'art. 19 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n.175 nonché dalla normativa di settore nazionale e regionale di riferimento.
2. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, e dalle vigenti disposizioni in materia di riduzione dei costi e spending review nonché della contrattazione collettiva.
3. Lo stato giuridico-economico del personale è regolato per quanto compatibile dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della regione siciliana e degli enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000 n.10.
4. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo 175/2016 e dal presente regolamento, e nei limiti degli effettivi fabbisogni e delle risorse appostate nei propri bilanci.
5. La predisposizione delle assunzioni deve essere effettuata nel rispetto dei limiti e dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla vigente legislazione nazionale e regionale.

ART. 2 NORME TRANSITORIE

1. Fino al 31/12/2018 trova applicazione il principio contenuto nell'art 25 comma 4 del decreto legislativo 175/2016, così come richiamato dall'art. 1, comma 3 della legge regionale 16/2018, secondo il quale le società a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo dagli elenchi del personale fuoriuscito dalle altre società per la totalità delle assunzioni.
2. I contratti di servizio/ convenzioni scaturenti dal personale assunto ai sensi del comma 1, dovranno avere durata di almeno 2 (due) anni rinnovabili, con la relativa copertura finanziaria.

ART. 3. PRINCIPI GENERALI

1. In applicazione dell'art. 19 D.lgs. 19/08/2016 n. 175, le procedure di reclutamento del personale della Società si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti ai candidati in relazione alla posizione da ricoprire, ai fabbisogni e nei limiti finanziari previsti nei propri bilanci;
 - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - d) composizione della commissione esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che

non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali;

2. Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale secondo i criteri riportati al comma 1, la Società garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.
3. La Società opera, altresì, nel rispetto dei principi dettati dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i in materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza, ed ai sensi per gli effetti richiamati dal decreto legislativo 19 agosto 2016, n.175 e s.m.i.

ART. 4 PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI E COPERTURA FINANZIARIA

1. La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si effettuano in stretta coerenza con i fabbisogni assunzionali derivanti dai contratti di servizio e dalle forniture comunque denominate da rendere anche a committenti diversi dalle amministrazioni socie, con l'osservanza, per le società in house, del limite di cui all'art. 16, comma 3 del decreto legislativo. 175/2016.
2. Detti fabbisogni devono essere coerenti con il piano dei servizi e del personale, il piano economico annuale ed il piano operativo strategico. Le modalità di selezione e di valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di oggettiva efficacia e trasparenza.
3. La società individua le forme contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, e nell'ambito degli istituti previsti dalla vigente legislazione in materia di contratti di lavoro, ai sensi del decr. Lgs. 81/2015 ed a quanto previsto da altre disposizioni in materia, fermi restando i divieti previsti dalla normativa vigente per le assunzioni e fino alla vigenza di tali divieti.
4. Nei limiti della programmazione, e fermi restando la necessità attuale e non meramente potenziale della copertura finanziaria, nonché il rispetto dei vincoli del controllo analogo per gli organismi in house, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro solamente se le risorse presenti nell'organico aziendale non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa ed alle necessità produttive, in rapporto alle commesse affidate o affidande con contratti di servizio o di appalto.
5. L'obbligo di imparzialità di cui all'art. 19 del decreto legislativo. 175/2016 si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire; l'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo ad ogni cittadino la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale; l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e con l'invio di esso a tutte le amministrazioni socie, nonché attraverso forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune, con l'indicazione dei profili da acquisire, riferiti alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie, l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro.
6. La società assicura il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, nonché

del principio di non discriminazione. Assicura altresì il rispetto della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie.

Art. 5 FASI DI PROCEDIMENTO ASSUNZIONALE: L'AVVISO DI SELEZIONE

1. Il reclutamento avviene attraverso procedure comparative e selettive mediante le quali si accertano secondo principi meritocratici la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la posizione da ricoprire nell'organico aziendale.
2. L'avviso di selezione ha almeno il seguente contenuto: a) numero di posti messi a selezione; b) individuazione professionale al quale si riferisce la selezione; c) mansioni da ricoprire e inquadramento contrattuale e giuridico applicato; d) periodo di prova; e) modalità di presentazione della domanda; f) termine di scadenza; g) requisiti soggettivi necessari per partecipare; h) titolo di studio richiesto e la eventuale votazione minima; i) altri titoli preferenziali; j) periodi di esperienza maturata; k) età massima richiesta (eventuale); l) prove di selezione e modalità di espletamento; m) richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali.
3. Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda della posizione professionale da ricercare e precisamente: quiz nelle materie inerenti la posizione ricercata, colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove pratiche, colloqui di gruppo. Nel caso in cui la posizione ricercata rientri nell'ambito di settori aziendali particolarmente esposti al rischio corruzione, le prove di selezione dovranno prevedere specifiche verifiche tese ad accertare le conoscenze normative in materia.
4. Ogni qualvolta la Società assumerà per il tramite del competente Centro per l'impiego e con graduatoria a scorrimento, nella fase di avviamento al lavoro si procederà prioritariamente all'assunzione dei livelli parametrali superiori (es. B) e, successivamente all'esaurimento di tali posizioni, si passerà all'avviamento dei livelli parametrali inferiori (es. A).

Art. 6 FASI DEL PROCEDIMENTO ASSUNZIONALE: LA COMMISSIONE GIUDICATRICE

1. L'organo d'amministrazione provvede, con apposito atto, alla nomina della commissione giudicatrice formata da almeno tre componenti, e così composta, un dirigente della società, un dirigente o Funzionario della Regione Siciliana, e da un esperto esterno di provata competenza nelle materie di concorso (magistrato, professore universitario, ecc.). La Commissione nomina un segretario, anche esterno alla stessa. Non possono far parte della Commissione soggetti che siano componenti degli organi di indirizzo e controllo della società, o che ricoprano cariche politiche o siano rappresentanti sindacali.
2. Nel caso in cui il numero di partecipanti alla selezione ecceda il centinaio, il numero di componenti della Commissione può essere aumentato, fino a un massimo di dieci volte il numero di tre, incrementando di tre il numero di componenti ogni cento partecipanti.
3. La Commissione provvede di regola all'espletamento delle prove previste dall'avviso di selezione e alla conseguente redazione della graduatoria finale di merito secondo il punteggio assegnato.
4. La Società può affiancare alla Commissione, che mantiene il controllo sullo svolgimento dei lavori, un soggetto esterno, che si occuperà dell'espletamento di

tutte le fasi della selezione mediante affidamento di tutto il procedimento di selezione ad una Impresa/Società del settore esterna, di comprovata esperienza in materia di reclutamento che garantisca adozione di meccanismi trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in ordine alla posizione da ricoprire.

5. Le graduatorie finali sono valide per lo stesso periodo previsto dalle vigenti normative in materia di concorsi della pubblica amministrazione, salvo il termine minore da indicare nell'avviso. La Società, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione/ Amministratore Unico, si riserva in ogni momento di sospendere o annullare la procedura di selezione. Il compenso, per il componente esterno della commissione, in coerenza con i consolidati indirizzi di riduzione dei costi sarà a titolo gratuito. Qualora, espedito le documentate procedure secondo tali modalità, non sarà possibile cooptarlo, verrà individuato un ulteriore componente dalla Regione Siciliana.

Art. 7 RISERVE E ALTRI ISTITUTI PREVISTI PER LA NECESSITÀ DI INCREMENTO ORGANICO

1. Per il soddisfacimento dei fabbisogni di personale, anche per le qualifiche dirigenziali, la società potrà avvalersi della disposizione normativa contenuta nell'art. 39 della L.R. 14 maggio 2009 n. 6.
2. La società potrà avvalersi, inoltre, delle forme contrattuali flessibili di assunzione ed impiego del personale previste dal Decr. legislativo 81 del 2015.
3. Sono fatte salve in ogni caso le assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 12 marzo 1999 nr. 68.
4. La procedura di selezione per il reclutamento del personale può essere espletata anche attraverso l'istituto della mobilità, nei limiti e nelle forme previste dalla legislazione vigente.
5. L'avviso di selezione, in applicazione dell'art. 64 della l.r. 12 agosto nr. 21 dovrà prevedere una espressa riserva anche in favore delle unità di personale inserite nell'albo dei dipendenti delle società in liquidazione a totale o maggioritaria partecipazione regionale, alla data di scadenza del termine di presentazione delle candidature.
6. Per i posti non ricoperti da soggetti inseriti nell'albo di cui all'art. 64 della L.R. 21/2014, per mancanza o insufficienza delle candidature, ovvero per profili infungibili, la società ricorre alle altre candidature utilmente collocate nella graduatoria finale della selezione. Per le riserve e le preferenze, l'avviso richiama le medesime disposizioni previste dalla normativa vigente per i pubblici concorsi.

ART. 8. ASSUNZIONE DEL CANDIDATO

1. L'assunzione in servizio è validata e formalizzata dal datore di lavoro e avviene nel rispetto del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della regione siciliana e degli enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000 n.10.
2. La Funzione preposta attiva le strutture aziendali per l'avvio delle attività operative che seguono l'assunzione e cura la pubblicazione dell'esito della procedura di selezione sul sito istituzionale della Società.

ART. 9. PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento è trasmesso alla competente Struttura regionale per la definitiva approvazione. Successivamente procede alla sua pubblicazione sul sito istituzionale della Società e nella bacheca aziendale.

ART. 10. DISCIPLINA FINALE

1. Qualora la disciplina nazionale e/o regionale di riferimento dovesse intervenire con nuova regolamentazione in merito alle modalità di acquisizione del personale, essa si intende automaticamente recepita nel presente Regolamento.

ART. 11. ENTRATA IN VIGORE

1. Le presenti disposizioni entrano in vigore il giorno successivo alla data di approvazione da parte degli organi amministrativi e di controllo.

