



MONTAGNA 2000 s.p.a.

Servizi Idrici Integrati - Servizi Comunali Vari

Comuni Valli del Taro e del Ceno

Sede Sociale: BORGIO VAL DI TARO Via F. Corridori, 6

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2010, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 2, legge 6 agosto 2008, n. 133, recante "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, ed in attuazione dell'art.23bis della legge n.133 del 2008 è stato emanato il regolamento di cui al d.P.R. 7 settembre 2010, n. 168 che, all'art.7, con riferimento alla provvista di personale da parte delle società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali ha imposto l'adozione "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. ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società.

Le procedure di reclutamento del personale garantiranno - senza discriminazione

alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale - l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", e la protezione dei dati personali in conformità al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

ART. 1: OGGETTO

Con il presente regolamento vengono stabiliti i criteri e le modalità per il reclutamento del personale della Società nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità, economicità e celerità di cui al comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

I criteri e le modalità di seguito stabiliti trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato ed a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.

Il presente regolamento non trova applicazione per le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99 relativamente alle quali l'individuazione del personale da inserire sarà effettuata previa selezione delle

candidature presenti nella banca dati aziendale e, in caso di carenza di candidati, previa selezione tra i nominativi forniti dai competenti Centri per l'Impiego.

Avvio della ricerca.

La decisione di effettuare una ricerca di personale è condizionata alla previsione nel budget dell'anno del relativo inserimento e deve essere prevista nella tabella numerica approvata Dall'assemblea dei soci

La decisione di dare avvio alla ricerca per un inserimento a tempo indeterminato/determinato è presa dal Consiglio di amministrazione , su proposta del direttore generale .

ART. 2: MODALITA' DI ASSUNZIONE

Le assunzioni alle dipendenze della Società, di cui al precedente art. 1, sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti al profilo del candidato tipo preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.

Le selezioni vengono effettuate previa divulgazione di avvisi i cui contenuti sono specificati al successivo art. 3.

Sono presi in considerazione anche i curricula spontaneamente inviati alla Società nei 12 mesi antecedenti le date di scadenza fissate per l'inoltro delle domande di partecipazione alle selezioni indicate negli avvisi.

La valutazione dei candidati viene effettuata sulla base di:

1. esame dei curricula a seguito del quale viene redatta una graduatoria di candidati da ammettere alle successive fasi di selezione (lettere b e c); 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;
2. colloquio finalizzato alla valutazione delle attitudini, conoscenze e professionalità;
3. 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 richiesta per la posizione.
4. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:
 - inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
 - età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
 - idoneità fisica a ricoprire il posto;

- 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;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione.

Art. 3: CONTENUTI DEGLI AVVISI

Gli avvisi di selezione devono contenere:

- il profilo professionale oggetto della ricerca;
- il numero delle posizioni da ricoprire;
- i requisiti di ammissione (titolo di studio, età, esperienze professionali ecc.); eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- le modalità di espletamento della selezione;
- il C.C.N.L. applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- il termine di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione che le domande potranno essere recapitate presso la sede legale della Società con consegna a mano, tramite corriere o servizio postale o inviate tramite fax o e-mail al numero telefonico o indirizzo di posta elettronica indicati.

Art. 4: DIVULGAZIONE AVVISI

Gli avvisi di selezione sono divulgati mediante inserimento nel sito internet della Società ed affissione nell'albo aziendale presso la sede legale.

La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Gli avvisi possono inoltre essere pubblicati sui siti internet di cerco/offro lavoro e su riviste e periodici specializzati.

Art. 5: COMMISSIONI VALUTATRICI

Le Commissioni Valutatrici sono composte dal Responsabile dell'Area Risorse Umane o da un suo delegato e da almeno altri due componenti di comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione o in materia di selezione del personale, nominati dal Direttore Generale.

Nell'ambito quanto di sopra, possono far parte delle Commissioni Valutatrici:

dipendenti della Società con significativo ruolo organizzativo;
docenti;
esperti esterni.

Il direttore generale

Non possono far parte delle Commissioni Valutatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione e coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni Professionali.

Le Commissioni esprimono la valutazione dei curricula, dei colloqui e delle prove pratiche mediante l'assegnazione di un voto; la valutazione complessiva delle singole fasi viene espressa sulla base della media dei voti assegnati.

L'esito finale delle selezioni tiene conto della media delle valutazioni delle singole prove selettive (colloquio prova/e pratiche).

Il Direttore Generale provvede tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti delle Commissioni Valutatrici in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla selezione di parenti e/o affini entro il 3°.

Art. 6: ESPLETAMENTO DELLE SELEZIONI

Le Commissioni Valutatrici procedono all'espletamento delle selezioni, articolate nelle seguenti fasi:

- 1) definizione dei criteri di valutazione e dei relativi punteggi per ogni singola fase di selezione;
- 2) determinazione del numero di candidati da ammettere al colloquio;
- 3) riscontro delle domande di partecipazione alla selezione regolarmente pervenute;
- 4) esame delle domande di partecipazione regolarmente pervenute e dei curricula acquisiti nella banca dati aziendale nei 12 mesi antecedenti la scadenza stabilita dagli avvisi di selezione con attribuzione dei relativi punteggi e conseguente predisposizione della graduatoria con individuazione della rosa di candidati da sottoporre a colloquio;
- 5) riscontro della sussistenza o meno di conflitto di interessi con eventuale comunicazione al Direttore Generale per la sostituzione del componente/i in situazione di conflitto;
- 6) svolgimento dei colloqui individuali ai candidati rientranti nella rosa;
- 7) svolgimento delle eventuali prove pratiche con attribuzione dei relativi punteggi;

- 8) redazione della graduatoria finale quale risultante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti nelle prove di selezione (colloquio e prova/e pratica);
- 9) comunicazione delle risultanze della selezione al Direttore Generale per i conseguenti adempimenti.
- 10) Approvazione della graduatoria da parte del consiglio di amministrazione

I verbali delle Commissioni Valutatrici sono redatti ad ogni incontro e sottoscritti in ciascun foglio da tutti i componenti.

Le convocazioni dei candidati per lo svolgimento delle prove di selezione vengono effettuate a mezzo di telefono o posta elettronica o fax o lettera inviata al recapito indicato.

La mancata presentazione senza giustificato motivo comporterà l'automatica esclusione dalle selezioni.

Art. 7: ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto all'avviso di selezione.

Le assunzioni sono subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti di idoneità morale e di idoneità fisica alla mansione.

Alle risultanze delle selezioni si potrà far riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei dodici mesi successivi alla conclusione delle procedure selettive limitatamente alle posizioni lavorative, anche a tempo determinato, per le quali siano stati definiti profili e requisiti analoghi a quelli oggetto delle selezioni stesse.

ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito *Internet* <http://www.montagna2000.it>
2. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul sito *Internet* di cui al precedente comma 1,