

# REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

## TITOLO I – Reclutamento personale Dirigente e non Dirigente

### ART. 1 - Ambito di applicazione

Il presente **TITOLO I** riguarda le assunzioni presso la Soc. Spes di personale sia Dirigente che non Dirigente a tempo indeterminato o a tempo determinato e a tempo pieno o parziale.

### ART. 2 - Principi generali

Il reclutamento del personale avviene nel rispetto dell'art. 35, comma 3, del D. L.gs. 30 marzo 2001, n. 165 e s. m. i.

Le procedure selettive per la copertura dei posti disponibili si svolgeranno con modalità che garantiscano il rispetto dei principi di:

- a) adeguata pubblicità della selezione;
- b) imparzialità;
- c) economicità;
- d) non discriminazione;
- e) rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.

Le procedure selettive si svolgeranno, inoltre, con l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti che consentano di verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

### ART. 3 - Assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato vengono effettuate mediante selezione pubblica, salvo casi eccezionali previsti da delibere e/o regolamenti per urgenze e/o per snellimento di procedure. L'assunzione a tempo determinato di lavoratori è disposta nei casi e nei limiti previsti espressamente dalla legge e dalle specifiche norme contrattuali. L'assunzione a tempo determinato per sostituzione di collaboratori temporaneamente assenti e/o correlate a programmi di attività di durata temporanea, è disposta dall'Organo Amministrativo previa richiesta del Direttore Generale, o Organo equivalente, su motivata istanza da parte dei Responsabili di Area di riferimento.

La proposta di assunzione a tempo determinato, sottoposta all'Organo Amministrativo per la relativa approvazione, dovrà contenere:

- numero di unità, livello di inquadramento e area di collocazione del personale richiesto;
- compiti previsti;
- titolo di studio, professionalità e requisiti che i candidati devono possedere;

E' altresì facoltà della Società assumere personale mediante mobilità, ai sensi delle norme vigenti e/o accordi in essere. Anche per tale forma di assunzione, occorre procedere ad adeguate verifiche attitudinali in relazione al posto da ricoprire.

I contratti a tempo determinato potranno essere prorogati, previa valutazione dell'Organo Amministrativo, nei limiti consentiti dalle norme in materia.

Nei contratti a tempo determinato è possibile richiamare la possibilità di esercitare il diritto di precedenza da parte dei lavoratori che hanno svolto attività presso la Società ed in possesso dei requisiti previsti dall'art. 24 del D. L.gs. 15.06.2015 n. 81 e succ. mod. e integraz.

#### Art. 4 - Assunzioni a tempo indeterminato

Le assunzioni a tempo indeterminato vengono effettuate mediante selezione pubblica; a seguito di deliberazione dell'Organo Amministrativo, su indicazione del Direttore Generale, o Organo equivalente, su motivata richiesta dei Responsabili di Area di riferimento. Sulla base di esigenze aziendali, un contratto a tempo determinato potrà essere trasformato in contratto a tempo indeterminato nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite selezione pubblica e se previsto nel bando originario. L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori è disposta per far fronte ad esigenze di attività a carattere duraturo.

La proposta di assunzione a tempo indeterminato, sottoposta all'Organo Amministrativo per la relativa approvazione, dovrà contenere:

- numero di unità, livello di inquadramento e area di collocazione del personale richiesto;
- compiti previsti;
- titolo di studio, professionalità e requisiti che i candidati devono possedere;

E' altresì facoltà della Società assumere personale mediante mobilità, ai sensi delle norme vigenti e/o accordi in essere. Anche per tale forma di assunzione, occorre procedere ad adeguate verifiche attitudinali in relazione al posto da ricoprire.

#### ART. 5 - Requisiti generali per l'accesso

1. Per l'assunzione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione Europea o status ad essa equiparato a norme di legge, al fine dell'assunzione alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Sono equiparati ai cittadini italiani i cittadini della Repubblica di S. Marino e della Città del Vaticano. I cittadini degli stati membri della U.E. devono essere in possesso, ad eccezione della cittadinanza italiana, di tutti i requisiti previsti dal bando di selezione, ed in particolare:

- del godimento dei diritti politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;
- di una adeguata conoscenza della lingua italiana;

b) compimento del 18° anno di età e non superamento del limite massimo di età previsto dalle norme vigenti per il collocamento a riposo;

c) idoneità fisica all'impiego. L'Amministrazione sottopone a visita medica di idoneità alla mansione i vincitori delle selezioni, in base alla normativa vigente in materia di sorveglianza sanitaria;

d) di essere in possesso dei titoli di studio o abilitativi previsti dal bando;

2. non possono accedere all'impiego coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti, oppure dispensati o licenziati dall'impiego presso la Pubblica Amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento, o per la produzione di documenti falsi o dichiarazioni false commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera. Non possono inoltre accedere all'impiego coloro che siano stati licenziati da una Pubblica Amministrazione a seguito di procedimento disciplinare. Sono esclusi, inoltre, coloro che abbiano riportato condanne penali che impediscano ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di impiego con Pubbliche Amministrazioni;

3. se la posizione lavorativa lo richiede, la procedura selettiva può prevedere il possesso di ulteriori requisiti (es: patente di guida, abilitazioni professionali, iscrizioni in albi o collegi ecc...);

4. non possono partecipare alle selezioni i dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, nei confronti della Spes;
5. i requisiti previsti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione e devono permanere anche al momento dell'assunzione e fatto salvo quanto previsto da norme di legge.

#### ART. 6 – Procedure selettive

Le procedure selettive pubbliche di reclutamento del personale si articolano secondo le seguenti possibili modalità:

- a) per soli esami: rientrano in questa categoria le selezioni che prevedono una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali;
- b) per soli titoli: rientrano in questa categoria le selezioni consistenti nella sola valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione;
- c) per titoli e esami: consistono nella valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione e in una o più prove scritte e/o pratiche in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o in una o più prove orali.

In base alle caratteristiche del profilo ricercato possono essere previste anche prove pratiche/attitudinali

Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.

#### ART. 7 – Preselezione o numero massimo di candidati ammissibili

Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, essa potrà essere preceduta da una prova preselettiva di tipo attitudinale e/o professionale.

L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell'avviso di selezione.

L'elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva.

Alle successive prove sarà ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati ex aequo all'ultima posizione utile prevista.

L'espletamento della prova preselettiva può essere affidata anche ad aziende specializzate in selezione del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

L'avviso di selezione potrà altresì prevedere che saranno ammessi alle prove un predeterminato numero massimo di candidati risultanti da valutazioni oggettive espressamente riportate nel bando, ivi compresi i candidati classificati ex aequo all'ultima posizione utile prevista (*es. i primi trenta candidati aventi il voto del titolo di studio più alto/maggiori anni di iscrizione ad un albo .....*)

#### ART. 8 – Valutazioni dei titoli

Nel caso la selezione preveda la valutazione dei titoli, i criteri per la valutazione degli stessi e il totale del punteggio disponibile devono essere stabiliti nell'avviso di selezione.

#### ART. 9 – Indizione della selezione e pubblicità

Il procedimento di selezione pubblica è avviato mediante adozione del provvedimento di indizione e contestuale approvazione dell'avviso da parte del Direttore Generale.

L'avviso deve contenere:

- 1) il numero di posti disponibili, il profilo professionale oggetto della selezione, l'inquadramento e il livello professionale di inquadramento in riferimento al CCNL applicato;
- 2) i requisiti di ammissione alla selezione;

- 3) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
- 4) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
- 5) le materie oggetto delle prove d'esame;
- 6) la modalità di svolgimento delle prove e dell'attribuzione dei punteggi per le singole prove;
- 7) la votazione minima richiesta per il superamento della prova, nonché, ove siano previste prove scritte e orali, la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove successive; ivi compreso eventuali prove psicoattitudinali e relativa votazione minima richiesta;
- 8) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità per la loro presentazione;
- 9) il periodo di validità della graduatoria;
- 10) la possibilità o meno di consultare testi, leggi, manuali ecc.
- 11) il riferimento al D. L.gs. n. 198/2006 che garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'accesso al lavoro;
- 12) la previsione di speciali modalità di svolgimento delle prove di esame che consentano ai soggetti disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati;
- 13) l'informativa ai sensi del D. L.gs. n. 196/2003 sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.

L'avviso di selezione per le assunzioni a tempo indeterminato è pubblicato sul sito internet aziendale almeno 30 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande. Gli avvisi di selezioni per le assunzioni a tempo determinato sono pubblicati sul sito internet aziendale almeno 20 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande. Per entrambe le tipologie di selezione, l'avviso sarà altresì inviato a tutti i Comuni Soci con preghiera di pubblicarlo sul proprio sito istituzionale e/o Albo Pretorio.

Relativamente agli avvisi pubblicati nel periodo estivo, nel computo dei giorni di pubblicazione sarà escluso il mese di agosto (*es. un bando di 30 gg. pubblicato il 20 luglio dovrà avere scadenza non prima del 19 settembre*).

La Società si riserva di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzioni su giornali locali e/o nazionale e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

#### ART. 10 - Domanda di partecipazione

I candidati, in possesso dei requisiti previsti dal bando di selezione, dovranno redigere domanda di partecipazione, da recapitare alla Società nei modi stabiliti dal bando stesso.

Ad ogni modo la domanda dovrà pervenire, ad esclusivo rischio del mittente, alla Società la quale non si assume alcuna responsabilità per il mancato o tardivo ricevimento derivante da disguidi postali, da fatti imputabili a terzi, da caso fortuito o da forza maggiore.

Nel caso di raccomandate postali non sarà tenuta in considerazione la data di invio, farà fede soltanto l'arrivo nella sede della Società entro la scadenza prevista.

Alla domanda dovrà essere allegata la documentazione stabilita dal bando stesso.

#### ART. 11 – Ammissione alla selezione

I candidati sono implicitamente ammessi con riserva alla selezione, sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritta.

L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato collocatosi utilmente nella graduatoria.

L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti prescritti sarà cancellato dalla graduatoria.

Il giorno, l'ora e la sede delle prove saranno comunicati ai candidati almeno 10 giorni prima dell'effettuazione, nei modi che saranno indicati dal bando.

I candidati che non si presenteranno nel giorno, nell'ora e nella sede indicati dovranno ritenersi in ogni caso esclusi dalla selezione, indipendentemente dalla causa della mancata presentazione. Per sostenere la prova d'esame, il candidato dovrà presentarsi munito di un documento di identità in corso di validità.

#### Art. 12 - Commissione giudicatrice

Per ciascuna selezione di personale, l'Organo Amministrativo, su proposta della Direzione, o Organo equivalente, nomina una Commissione giudicatrice, composta da un numero dispari di componenti, non inferiore a 3, individuando altresì il Presidente della Commissione stessa. La Commissione è composta esclusivamente da esperti, interni o esterni all'Azienda, di provata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti dell'Organo di direzione politica e che non ricoprono cariche politiche o sindacali.

La Commissione può essere integrata, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, competenti a valutare l'attitudine, l'orientamento al risultato e l'attitudine del candidato.

La Commissione si avvale di un Segretario verbalizzante individuato tra il personale in servizio presso la Società Spes che non ricopra carica sindacale.

Non possono fare parte della Commissione di concorso coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Tale circostanza dovrà essere dichiarata da ogni Commissario al momento della nomina.

Tutti i componenti la Commissione esaminatrice hanno l'obbligo di segnalare, non appena a conoscenza della identità dei candidati, eventuali situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi secondo i principi assimilabili e/o desumibili dall'art. 51 del Codice di Procedura Civile. Esplicita dichiarazione in tal senso dovrà essere contenuta nel verbale della prima seduta.

La Commissione opera con piena autonomia di valutazione rispetto alla Società Spes e a qualunque altro soggetto interno o esterno.

La Commissione ha il compito di:

- definire le prove d'esame;
- valutare la sussistenza o meno dei requisiti di partecipazione;
- assicurare il regolare svolgimento delle prove;
- valutare i titoli e/o le prove d'esame dei candidati e determinare per ciascuno il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che siano stati valutati idonei.

Le sedute della commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti.

Tutte le attività svolte dalla Commissione (criteri di valutazione, giudizi, punteggi, graduatorie di merito, interpretazioni di norme o pareri, esclusioni di candidati ecc..) dovranno essere riportate in appositi verbali debitamente sottoscritti dai componenti.

In caso di sostituzione di uno dei membri della Commissione, per impedimento grave, i lavori riprenderanno dal punto in cui erano stati lasciati prima della sostituzione, e al commissario sostituito saranno sottoposti per presa visione i verbali relativi alle operazioni della selezione già espletate.

Tutti i commissari, ancorché uscenti, sono vincolati al segreto d'ufficio.

L'Organo Amministrativo decide il compenso spettante ai componenti della Commissione giudicatrice.

Nella procedura di selezione la Spes può anche avvalersi di società specializzate nella ricerca e nella selezione di personale. 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.

#### ART. 13 – Informazioni sul sito aziendale

Tutti i passaggi fondamentali delle selezioni, a partire dalla data di convocazione fino agli esiti finali, saranno pubblicati sul sito aziendale per darne la massima trasparenza possibile.

#### ART. 14 - Precedenza

Così come richiamato nell'art. 3 del presente Regolamento, è possibile applicare l'art. 24 del D. L.gs. 15.06.2015 n. 81 e succ. mod. e integraz. circa la possibilità di esercitare il diritto di precedenza da parte dei lavoratori che hanno svolto attività presso la Società ed in possesso dei requisiti previsti dal citato art. 24. In tal caso la procedura pubblica di selezione sarà interrotta e si procederà all'assunzione dei dipendenti aventi titolo.

#### ART. 15 - Preferenze

A conclusione della selezione, in caso di parità di merito e/o di titoli, la preferenza è determinata dalla minore età del candidato. In caso di ulteriore parità si provvederà attraverso sorteggio pubblico.

#### ART. 16 - Assunzione

L'approvazione degli esiti della selezione e l'assunzione del personale selezionato avvengono con atto dell'Organo Amministrativo della Società.

L'assunzione è comunque subordinata alla verifica dei requisiti per l'accesso.

In caso di rinuncia o di mancata presa di servizio del vincitore della selezione, è facoltà della Società interpellare il candidato utilmente collocato in graduatoria e secondo l'ordine della stessa. Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati. In caso di esito negativo dell'accertamento, il candidato sarà escluso dalla graduatoria. In ogni caso, l'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che, interpellato per l'assunzione in servizio a tempo indeterminato, vi rinunci formalmente, ovvero non prenda servizio nel termine perentorio che gli venga assegnato dalla Società sarà definitivamente escluso dalla graduatoria.

La cessazione del rapporto a tempo determinato non fa perdere la collocazione nella graduatoria. Pertanto nell'eventualità di una nuova assunzione a tempo determinato sarà necessario rispettare l'ordine della graduatoria. In caso di rinuncia ad un contratto a tempo determinato il candidato potrà essere successivamente ricontattato per altre opportunità lavorative che si dovessero creare. Sarà quindi sempre necessario ripartire dal primo collocato.

#### ART. 17 - Validità delle graduatorie

Le graduatorie scaturite dalle selezioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, hanno validità di tre anni a partire dall'atto formale di approvazione degli esiti della selezione.

E' facoltà, e non obbligo, da parte della Società di attingere dalle graduatorie attive in caso di eventuale assunzione di altro personale compatibile col profilo della selezione stessa.

In caso di assunzione di personale a tempo determinato la Società potrà attingere sia da graduatorie di selezione di personale a tempo determinato che a tempo indeterminato; diversamente, per l'assunzione di personale a tempo indeterminato sarà possibile utilizzare soltanto le graduatorie scaturite da selezioni a tempo indeterminato.

#### ART. 18 - Assunzione e trattamento economico e normativo

I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo raccomandata o PEC, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione.

L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale applicato.

Al personale assunto a tempo determinato o a tempo indeterminato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal C.C.N.L. relativo.

## **TITOLO II – Assunzione di Direttore Generale o equivalente**

ART. 19 - Ambito di applicazione

Il presente **TITOLO II** riguarda l'assunzione presso la Soc. Spes di Direttore Generale o equivalente a tempo indeterminato o a tempo determinato ovvero di durata coincidente con il mandato dell'Organo Amministrativo in carica;

ART. 20 - Principi generali

Il reclutamento di Direttore Generale o equivalente avviene nel rispetto dell'art. 35, comma 3, del D. L.gs. 30 marzo 2001, n. 165 e s. m. i.

Le procedure selettive si svolgeranno con modalità che garantiscano il rispetto dei principi di:

- a) adeguata pubblicità della selezione;
- b) imparzialità;
- c) economicità;
- d) non discriminazione;
- e) rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.

Le procedure selettive si svolgeranno, inoltre, con l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti che consentano di verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

La procedura viene deliberata dall'Organo Amministrativo.

ART. 21 - Requisiti generali per l'accesso

1. Per l'assunzione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione Europea o status ad essa equiparato a norme di legge, al fine dell'assunzione alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Sono equiparati ai cittadini italiani i cittadini della Repubblica di S. Marino e della Città del Vaticano. I cittadini degli stati membri della U.E. devono essere in possesso, ad eccezione della cittadinanza italiana, di tutti i requisiti previsti dal bando di selezione, ed in particolare:

- del godimento dei diritti politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;
- di una adeguata conoscenza della lingua italiana;

b) compimento del 18° anno di età e non superamento del limite massimo di età previsto dalle norme vigenti per il collocamento a riposo;

c) idoneità fisica all'impiego. L'Amministrazione sottopone a visita medica di idoneità alla mansione i vincitori delle selezioni, in base alla normativa vigente in materia di sorveglianza sanitaria;

d) di essere in possesso dei titoli di studio o abilitativi previsti dal bando;

2. non possono accedere all'impiego coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti, oppure dispensati o licenziati dall'impiego presso la Pubblica Amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento, o per la produzione di documenti falsi o dichiarazioni false commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera. Non possono inoltre accedere all'impiego coloro che siano stati licenziati da una Pubblica Amministrazione a seguito di procedimento disciplinare. Sono esclusi, inoltre, coloro che abbiano riportato condanne penali che impediscano

ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di impiego con Pubbliche Amministrazioni;

3. se la posizione lavorativa lo richiede, la procedura selettiva può prevedere il possesso di ulteriori requisiti (es: patente di guida, abilitazioni professionali, iscrizioni in albi o collegi ecc...);

4. non possono partecipare alle selezioni i dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, nei confronti della Spes;

5. i requisiti previsti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione e devono permanere anche al momento dell'assunzione e fatto salvo quanto previsto da norme di legge.

#### ART. 22 – Procedura selettiva

Le procedure selettive pubbliche si possono articolare secondo le seguenti possibili modalità:

a) per soli esami: rientrano in questa categoria le selezioni che prevedono una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali;

b) per soli titoli: rientrano in questa categoria le selezioni consistenti nella sola valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione (titoli di studio, esperienze professionali, incarichi precedenti ecc.);

c) per titoli e colloquio finale: consistono nella valutazione dei titoli così come al punto "b" precedente ed un colloquio volto a valutare le capacità di tipo manageriale del candidato in relazione al posto da ricoprire;

d) per titoli e esami: consistono nella valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione e in una o più prove scritte in relazione alla professionalità richiesta e/o in una o più prove orali.

Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.

#### ART. 23 – Preselezione

Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, essa potrà essere preceduta da una preselezione basata sulla valutazione dei titoli nei modi che saranno specificati preventivamente nell'avviso di selezione.

#### ART. 24 – Valutazioni dei titoli

Nel caso la selezione preveda la valutazione dei titoli, i criteri per la valutazione degli stessi e il totale del punteggio disponibile devono essere stabiliti nell'avviso di selezione.

#### ART. 25 – Indizione della selezione e pubblicità

Il procedimento di selezione pubblica è avviato mediante adozione del provvedimento di indizione e contestuale approvazione dell'avviso da parte dell'Organo Amministrativo.

L'avviso deve contenere:

1) il profilo professionale oggetto della selezione, la tipologia di assunzione, l'inquadramento in riferimento al CCNL applicato;

2) l'indicazione delle funzioni da svolgere, poteri, deleghe ecc.;

3) i requisiti di ammissione alla selezione;

4) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;

5) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;

6) le materie oggetto delle prove d'esame;

7) la modalità di svolgimento delle prove e l'indicazione dei punteggi per le singole prove;

8) la votazione minima richiesta per il superamento della prova, nonché, ove siano previste prove scritte e/o orali, la votazione minima richiesta per il superamento della prova e/o per l'ammissione

alle prove successive; ivi compreso eventuali prove psicoattitudinali e relativa votazione minima richiesta;

9) il periodo di validità della graduatoria;

10) la possibilità o meno di consultare testi, leggi, manuali ecc.

11) il riferimento al D. L.gs. n. 198/2006 che garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'accesso al lavoro;

12) la previsione di speciali modalità di svolgimento delle prove di esame che consentano ai soggetti disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati;

13) l'informativa ai sensi del D. L.gs. n. 196/2003 sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.

L'avviso di selezione è pubblicato sul sito internet aziendale almeno 30 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande. L'avviso sarà altresì inviato a tutti i Comuni Soci con preghiera di pubblicarlo sul proprio sito istituzionale e/o Albo Pretorio.

Relativamente agli avvisi pubblicati nel periodo estivo, nel computo dei giorni di pubblicazione sarà escluso il mese di agosto (*es. un bando pubblicato il 20 luglio dovrà avere scadenza non prima del 19 settembre*).

La Società si riserva di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzioni su giornali locali e/o nazionale e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

#### ART. 26 - Domanda di partecipazione

I candidati, in possesso dei requisiti previsti dal bando di selezione, dovranno redigere domanda di partecipazione, da recapitare alla Società nei modi stabiliti dal bando stesso.

Ad ogni modo la domanda dovrà pervenire, ad esclusivo rischio del mittente, alla Società la quale non si assume alcuna responsabilità per il mancato o tardivo ricevimento derivante da disguidi postali, da fatti imputabili a terzi, da caso fortuito o da forza maggiore.

Nel caso di raccomandate postali non sarà tenuta in considerazione la data di invio, farà fede soltanto l'arrivo nella sede della Società entro la scadenza prevista.

Alla domanda dovrà essere allegata la documentazione stabilita dal bando stesso.

#### ART. 27 – Ammissione alla selezione

I candidati sono implicitamente ammessi con riserva alla selezione, sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritta.

L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato collocatosi utilmente nella graduatoria.

L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti prescritti sarà cancellato dalla graduatoria.

Il giorno, l'ora e la sede delle prove saranno comunicati ai candidati almeno 10 giorni prima dell'effettuazione, nei modi che saranno indicati dal bando.

I candidati che non si presenteranno nel giorno, nell'ora e nella sede indicati dovranno ritenersi in ogni caso esclusi dalla selezione, indipendentemente dalla causa della mancata presentazione.

Per sostenere la prova d'esame, il candidato dovrà presentarsi munito di un documento di identità in corso di validità.

#### Art. 28 - Commissione giudicatrice

L'Organo Amministrativo nomina una Commissione giudicatrice, composta da un numero dispari di componenti, non inferiore a 3, individuando altresì il Presidente della Commissione stessa. La Commissione è composta esclusivamente da esperti, esterni all'Azienda, di comprovata competenza nello specifico settore dell'edilizia pubblica residenziale e/o della gestione aziendale

in genere, che non siano componenti dell'Organo di direzione politica e che non ricoprano cariche politiche o sindacali.

La Commissione può essere integrata, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, competenti a valutare l'attitudine, l'orientamento al risultato e l'attitudine del candidato.

La Commissione si avvale di un Segretario verbalizzante individuato tra il personale in servizio presso la Società Spes che non ricopra carica sindacale.

Non possono fare parte della Commissione di concorso coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Tale circostanza dovrà essere dichiarata da ogni Commissario al momento della nomina.

Tutti i componenti la Commissione esaminatrice hanno l'obbligo di segnalare, non appena a conoscenza della identità dei candidati, eventuali situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi secondo i principi assimilabili e/o desumibili dall'art. 51 del Codice di Procedura Civile. Esplicita dichiarazione in tal senso dovrà essere contenuta nel verbale della prima seduta.

La Commissione opera con piena autonomia di valutazione rispetto alla Società Spes e a qualunque altro soggetto interno o esterno.

La Commissione, nell'ambito ed in esecuzione di quanto stabilito dal bando, ha il compito di:

- definire le prove d'esame;
- valutare la sussistenza o meno dei requisiti di partecipazione;
- assicurare il regolare svolgimento delle prove;
- valutare i titoli e/o le prove d'esame dei candidati e determinare per ciascuno il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che siano stati valutati idonei.

Le sedute della commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti.

Tutte le attività svolte dalla Commissione (criteri di valutazione, giudizi, punteggi, graduatorie di merito, interpretazioni di norme o pareri, esclusioni di candidati ecc..) dovranno essere riportate in appositi verbali debitamente sottoscritti dai componenti.

In caso di sostituzione di uno dei membri della Commissione, per impedimento grave, i lavori riprenderanno dal punto in cui erano stati lasciati prima della sostituzione, e al commissario sostituito saranno sottoposti per presa visione i verbali relativi alle operazioni della selezione già espletate.

Tutti i commissari, ancorché uscenti, sono vincolati al segreto d'ufficio.

L'Organo Amministrativo decide il compenso spettante ai componenti della Commissione giudicatrice.

#### ART. 29 – Informazioni sul sito aziendale

Tutti i passaggi fondamentali delle selezioni, a partire dalla data di convocazione fino agli esiti finali, saranno pubblicati sul sito aziendale per darne la massima trasparenza possibile.

#### ART. 30 - Preferenze

A conclusione della selezione, in caso di parità di merito e/o di titoli, la preferenza è determinata dalla minore età del candidato. In caso di ulteriore parità si provvederà attraverso sorteggio pubblico.

#### ART. 31 - Assunzione

L'approvazione degli esiti della selezione e l'assunzione avvengono con atto dell'Organo Amministrativo della Società.

L'assunzione è comunque subordinata alla verifica dei requisiti per l'accesso.

In caso di rinuncia o di mancata presa di servizio del vincitore della selezione, è facoltà della Società interpellare il candidato utilmente collocato in graduatoria e secondo l'ordine della stessa.

Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati. In caso di esito negativo dell'accertamento, il candidato sarà escluso dalla graduatoria. In ogni caso, l'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che, interpellato per l'assunzione in servizio, vi rinunci formalmente, ovvero non prenda servizio nel termine perentorio che gli venga assegnato dalla Società sarà definitivamente escluso dalla graduatoria.

#### ART. 32 - Validità delle graduatorie

Le graduatorie scaturite dalle selezioni hanno validità di tre anni a partire dall'atto formale di approvazione degli esiti della selezione.

E' facoltà, e non obbligo, da parte della Società di attingere dalle graduatorie attive in caso di eventuale assunzione di altro personale compatibile col profilo della selezione stessa.

#### ART. 33 - Assunzione e trattamento economico e normativo

I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo raccomandata o PEC, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione. L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale applicato.

Al personale assunto a tempo determinato o a tempo indeterminato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal C.C.N.L. Dirigenti Confservizi ovvero il compenso così come stabilito da bando.

### **TITOLO III – Norme finali**

#### ART. 34 – Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo ed è reso noto mediante la sua pubblicazione sul sito internet di S.P.E.S. s.c.r.l.

#### ART. 35 - Norma finale e di rinvio

Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della Società con esso incompatibili.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.