

## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 19 DEL D.LGS. 175/2016**

### **Art. 1 - Premessa**

La S.G.T. Multiservizi s.r.l., nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di imparzialità, trasparenza e pubblicità, nonché di quelli di cui all'articolo 35, comma 3 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., in attuazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 (come modificato dal d.lgs. 100/2017) per il reclutamento di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i contratti di apprendistato, adotta il seguente regolamento.

In ogni caso, il reclutamento di personale per la copertura di posizioni professionali aziendali avviene, ove possibile, favorendo processi di valorizzazione del personale interno, promuovendo la crescita del personale attraverso idonei processi di valutazione e formativi, nell'ambito di una organizzazione del lavoro flessibile, in coerenza con la mission aziendale.

### **Art. 2 – Finalità**

Il risultato delle attività di seguito descritte assicura il soddisfacimento delle necessità di personale di S.G.T. Multiservizi s.r.l. sia in termini quantitativi che qualitativi, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 19 del D. Lgs n.175/2016 come modificato dal D. Lgs n.100/2017 e dell'art. 35, comma 3 del D. Lgs n. 165/2001, ovvero principalmente: 1) adeguata pubblicità, imparzialità ed economicità della selezione; 2) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti; 3) rispetto delle Pari Opportunità. Secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n.165/2001 non possono essere assunti o svolgere attività professionale i dipendenti pubblici, che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti dell'Azienda. Le disposizioni del presente regolamento sono subordinate al rispetto della normativa vigente, della regolamentazione interna ed esterna (vincoli imposti dal Comune di San Giovanni Teatino quale socio unico).

### **Art. 3 – Pubblicità**

Il reclutamento del personale è mirato ad assicurare la copertura del fabbisogno professionale necessario a soddisfare le esigenze della committenza e del piano di sviluppo aziendale, che potranno essere indicate unitamente agli avvisi di selezione, mediante pubblicazione sul proprio sito, nella sezione dedicata ed aggiornata dell'amministrazione trasparente. La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità ai suddetti piani esigenziali, nonché ai relativi procedimenti per il reclutamento del personale, anche attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune. Eventuali modifiche ed integrazioni relative alle selezioni, saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei predetti avvisi.

### **Art. 4 – Normativa E Principi Di Riferimento**

I contenuti del presente Regolamento e la sua pubblicazione sul sito istituzionale della Società rispondono a quanto previsto in materia di personale dal D.Lgs. n.175/2016 (Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica). La Società assicura il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché della normativa vigente in materia di reclutamento del personale/contenimento costi del personale e conferimento di incarichi professionali tra cui i principi di cui agli artt. 7, comma 6 e 6 bis e 35, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 e i principi dell'art. 4 comma 17 del D.L. n. 138/2011. La Società garantisce, inoltre, il rispetto delle direttive emanate dal socio unico Comune di San Giovanni Teatino e, nel caso di selezione di nuovo personale, la ricerca preventiva di profili compatibili presso altre Società partecipate dal Comune di San Giovanni Teatino. Nel caso di selezione esterna di personale la Società garantisce la preventiva verifica di assenza di professionalità interne analoghe tra il personale dipendente. La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantiti dal rispetto del presente regolamento, che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione.

È assicurato 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 (categorie protette). I principi sopra indicati e il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora la Società si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate, scelte tramite procedura di gara, che avranno l'obbligo, previsto nel contratto, di rilasciare una dichiarazione in merito alla imparzialità, pubblicità e alla trasparenza con le quali hanno svolto l'incarico affidatogli. La gestione del processo di ricerca, selezione, assunzione e conferimento incarichi si svolge nel rispetto della normativa applicabile alla Società in materia di "Trasparenza", ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016. Il personale della Società e l'eventuale società specializzata coinvolti nel processo, nell'espletamento delle loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti applicando in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni e integrazioni (Nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy 2016/679).

Le persone coinvolte nel processo descritto nel presente regolamento sono tenute ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'Azienda. A tal fine, qualora sussistano situazioni di conflitto di interesse (a titolo esemplificativo e non esaustivo rapporti di parentela e colleganza), il selezionatore coinvolto si asterrà dal partecipare al processo di selezione medesimo.

## **Art. 5 – Ambito Di Applicazione**

Il presente regolamento non si applica:

- a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, ovvero sulla base di apposite convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 (commi 2 e 4) della legge n. 69/99 e s.m.i. con i competenti uffici pubblici preposti al collocamento disabili;

- b) per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento;
- c) ricollocazione di personale per effetto di cessioni, conferimenti o trasferimenti di ramo, cessioni di contratto, distacchi, etc. da o verso società partecipate, dirette o indirette, dell'Ente controllante per le quali opereranno istituti di legge e più in generale nei casi in cui espresse disposizioni di legge dovessero prevedere l'obbligo o la facoltà dell'azienda di procedere ad inserimenti di personale in deroga a procedure selettive;
- d) contratti di somministrazione di lavoro;
- e) stage, borse lavoro, tirocini, alternanza scuola-lavoro;
- f) collaborazioni coordinate e continuative;
- g) gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica;
- h) il reclutamento di professionalità che rivestano posizioni apicali di vertice nella struttura;
- i) alle assunzioni obbligatorie disciplinate da leggi speciali o contratti collettivi (come ad esempio la violazione del diritto di precedenza);
- a) per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del d. lgs. 175/2016.

Per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, la società si riserva la facoltà di procedere all'avviamento numerico degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi dell'art. 35, co. 1, lett. b), D. lgs. 165/2001, anche mediante apposita Convenzione da stipulare con il Centro per l'Impiego competente.

#### **Art. 6 – Requisiti Di Idoneità Dei Candidati**

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) non aver riportato condanne penali anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo 1, del titolo II del libro II del codice penale e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di interdizione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale. In ipotesi di condanne penali la S.G.T. Multiservizi s.r.l. accerterà autonomamente e specificamente la gravità dei fatti penalmente rilevanti compiuti dal concorrente, al fine di valutare l'esistenza dei requisiti di idoneità morale ed attitudine ad espletare l'attività richiesta in conformità ai principi stabiliti per l'accesso al pubblico impiego;
- b) età non inferiore a 18 anni;
- c) idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
- d) perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- e) godimento dei diritti civili e politici;
- f) insussistenza nei propri confronti delle condizioni di cui al comma 16 ter dell'art. 53 d. lgs. 165/2001 s.m.i.;
- g) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- h) titolo di studio richiesto per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

### **Art. 7 – Elementi Dell'avviso Di Selezione**

L'avviso di selezione per il reclutamento delle risorse conterrà:

- a) le modalità ed il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità di verifica del possesso dei requisiti professionali ed attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire nonché le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere gli eventuali colloqui professionali, attitudinali e motivazionali, ivi incluse eventuali prove preselettive;
- c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- d) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- e) l'eventuale numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- f) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

### **Art. 8 – Commissioni Di Valutazione**

La valutazione per la selezione dei candidati, sarà affidata a commissioni di valutazione, composte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lett. e) d. lgs. 165/2001 s.m.i. L'Organo Amministrativo provvede, con apposito atto, alla nomina della Commissione Giudicatrice che è presieduta di norma da un membro dell'Organo Amministrativo. La Commissione è formata da un minimo di tre a un massimo di cinque componenti. Possono far parte della Commissione anche esperti esterni di provata competenza nelle materie di concorso. La Commissione nomina un Segretario, anche esterno. Non possono far parte della Commissione Giudicatrice della selezione i membri dell'Organo di Controllo della Società, coloro che coprono cariche politiche presso Enti Pubblici, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali o coloro che coprono cariche nelle associazioni professionali. La Commissione al momento del suo insediamento verifica preliminarmente l'esistenza di rapporti di coniugio o di parentela e affinità entro il quarto grado dei suoi componenti con i concorrenti ammessi, o di altre cause di incompatibilità. In caso di sussistenza di dette condizioni di incompatibilità i lavori vengono sospesi e il Presidente della Commissione ne dà tempestiva notizia all'Organo Amministrativo affinché provveda alla sostituzione del membro incompatibile. Successivamente, la Commissione provvede all'espletamento delle prove previste dall'avviso di selezione e alla conseguente redazione della graduatoria finale di merito secondo il punteggio assegnato.

### **Art. 9 – Valutazione Dei Candidati**

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate la preparazione culturale e teorica nonché le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda, adottando meccanismi oggettivi e trasparenti di verifica del possesso dei requisiti.

### **Art. 10 – Graduatorie**

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito internet della società. All'uopo verrà costituita una graduatoria dei candidati valutati idonei, cui si farà

riferimento anche in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o cause di forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

#### **Art. 11 – Contrattualizzazioni**

L'assunzione in servizio avverrà con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento, nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia e dai contratti collettivi di lavoro applicati. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato, è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale e specifica.

Le assunzioni a tempo determinato potranno essere oggetto di proroga motivata da parte dell'Organo Amministrativo nel limite della normativa vigente.

#### **Art. 12 – Privacy**

I dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alle selezioni verranno trattati nel pieno rispetto di quanto disposto dal D. Lgs n. 196/2003 e s.m.i. e dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 del 27.04.2016.

#### **Art. 13 – Entrata In Vigore**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale internet della società.

#### **Art. 14 – Disposizioni Finali**

La Società, con delibera motivata dell'Organo Amministrativo, si riserva in ogni momento di sospendere o annullare la procedura di selezione. In tal caso ne è data comunicazione con lettera prioritaria a tutti i candidati ammessi o mediante avviso affisso presso la sede legale della Società o pubblicato nel suo sito internet.

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si fa riferimento alla normativa vigente e al CCNL applicabile al rapporto di lavoro.

San Giovanni Teatino, 14 maggio 2019

SGT Multiservizi srl



Costantino Bortone  
Amministratore Unico