

**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO
DEL PERSONALE DELLA SOCIETA'
SISTEMA s.r.l.**

Criteria e modalità per il reclutamento del personale e per il
conferimento degli incarichi professionali

ART.1 OGGETTO

Il presente regolamento disciplina le modalità di reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato, tramite procedure selettive, per la costituzione di rapporti di lavoro all'interno di SISTEMA s.r.l. ed individua i criteri di valutazione delle prove e dei titoli per l'accertamento delle capacità e dei requisiti attitudinali finalizzati alla selezione ed acquisizione delle risorse umane.

Il presente regolamento disciplina, inoltre, il conferimento di incarichi professionali a liberi professionisti (fatti salvi i casi previsti dal D.lgs. 163/2006), collaboratori a progetto e prestazioni occasionali.

Il presente regolamento è redatto secondo le disposizioni contenute nel D.L. del 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008 n. 133 e nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

ART. 2 – PRINCIPI GENERALI

Le procedure di reclutamento del personale, di cui all'art.1) si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento, che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti;
- c) rispetto delle pari opportunità;
- d) composizione delle commissioni, esclusivamente con esperti di provata competenza, nelle materie inerenti la selezione.

ART. 3 - MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DELLE RISORSE

L'acquisizione delle risorse umane avviene:

- a) mediante procedura selettiva volta all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali, ossia mediante solo esame oppure per soli titoli oppure per titoli ed esame od ancora mediante l'espletamento di prove pratiche;
- b) mediante reclutamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le categorie e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità e le eventuali deroghe connesse al servizio da espletare;
- c) mediante reclutamento degli iscritti nelle liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui al titolo I della legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni e integrazioni;
- d) mediante selezione, secondo le modalità di cui all'art. 10, per l'assunzione a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari eventi;
- e) mediante l'eventuale utilizzo delle professionalità esistenti all'interno della società attraverso procedure selettive interne.

ART. 4 - PROVE PRESELETTIVE

Nelle procedure selettive per l'acquisizione di risorse umane, con un numero ragionevolmente elevato di domande, per garantire l'imparzialità, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento della selezione, essa può essere preceduta da una prova preselettiva finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa; tale preselezione si conclude con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove.

La prova preselettiva può essere effettuata con modalità che consentano un rapido giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati.

ART. 5 - REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO

Possono accedere agli impieghi in SISTEMA s.r.l. i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- -cittadinanza italiana, salve le equiparazioni stabilite dalle leggi vigenti o cittadinanza di uno dei paesi dell'UE;
- idoneità fisica al posto da ricoprire; SISTEMA s.r.l. si riserva di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione, per l'accertamento di tale requisito. La non idoneità comporterà l'esclusione dalla graduatoria;
- età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 65 anni.

Non possono accedere all'impiego:

- -coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;
- coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione o da una società a partecipazione pubblica.

Nei bandi di selezione possono essere prescritti ulteriori requisiti. Tali requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione.

ART. 6 - BANDO DI SELEZIONE

Il bando di selezione viene redatto ed emanato con provvedimento del Direttore Generale, sulla base della programmazione del fabbisogno di personale stabilita dal Consiglio di Amministrazione e previa approvazione di quest'ultimo; esso deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) il termine ultimo per la presentazione della domanda di ammissione;
- b) le modalità di presentazione della domanda;
- c) tutte le indicazioni utili relative alla procedura selettiva oggetto del bando;
- d) l'indicazione della categoria e del profilo professionale per il cui accesso è indetta la prova, con la categoria di appartenenza nonché il numero dei posti da ricoprire;
- e) i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibili singolarmente e per categorie di titoli nonché i titoli che danno luogo a precedenza o preferenze a parità di punteggio e i termini e le modalità per la loro presentazione;
- f) l'indicazione della menzione nella domanda delle eventuali condanne penali riportate e degli eventuali procedimenti penali in corso;
- g) l'obbligatorietà di presentarsi alle singole prove selettive muniti di idoneo documento di riconoscimento;
- h) h) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali, ai soli fini della selezione.

Le prescrizioni contenute nel bando sono vincolanti.

ART. 7 - PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BANDO

SISTEMA s.r.l. provvede affinché il bando abbia una adeguata pubblicità, proporzionata al numero di posti di lavoro da ricoprire; il bando, a seconda delle esigenze di diffusione, potrà essere pubblicato sul sito web aziendale e del Comune di Grosseto, presso l'albo pretorio, e per estratto su almeno un quotidiano locale.

ART. 8 - RIAPERTURA DEI TERMINI

Il Direttore Generale può modificare il bando o prorogare o riaprire i termini della selezione. Il provvedimento di proroga, di modifica o di riapertura dei termini deve essere approvato e reso pubblico con le stesse modalità previste per il bando. Eventuali modifiche od integrazioni del bando di selezione devono essere determinate prima della scadenza del termine per la presentazione delle domande. In tal caso, il suddetto termine deve essere prorogato per un periodo pari a quello già trascorso dal momento della pubblicazione a quello di pubblicazione dell'integrazione, restando valide le domande già presentate.

ART. 9 - CONTENUTO DELLA DOMANDA

Nella domanda, redatta in carta semplice, il candidato deve dichiarare tutte le informazioni richieste nel bando, in conformità alle prescrizioni del bando stesso e del presente regolamento.

ART. 10 - MODALITÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER ESIGENZE TEMPORANEE O STAGIONALI

1. Qualora si debba procedere all'assunzione di personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali, si applica la procedura semplificata di cui al presente articolo.
2. La pubblicazione del bando di selezione viene effettuata sul sito web aziendale.
3. La selezione di personale può avvenire per titoli e/o per prova pratica e/o a colloquio in relazione alla specifica professionalità del posto da ricoprire.
4. La selezione può essere effettuata da un commissario unico, interno o esterno alla Società, individuato con atto del Direttore Generale, eventualmente assistito da un verbalizzante.
5. Restano fermi in ogni caso la pubblicità delle prove e la necessaria predeterminazione dei contenuti e dei criteri per la valutazione delle medesime, nonché le procedure di approvazione e pubblicazione del bando di cui all'art.6.

ART. 11 – FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI

Nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento e della programmazione del fabbisogno di personale, è previsto il ricorso a forme contrattuali flessibili.

ART. 12 - GIUDIZIO DI AMMISSIBILITÀ

Sistema s.r.l. riscontra la regolarità formale delle domande in ordine alla conformità, alle prescrizioni del bando e alle norme del presente regolamento; il Direttore Generale, può richiedere la regolarizzazione di irregolarità presenti nella domanda, qualora esse riguardino omissioni o incompletezza di una delle dichiarazioni previste nel bando.

ART. 13 - ESPLETAMENTO DELLE SELEZIONI

Le procedure selettive sono svolte direttamente dalla società. Per le figure professionali per la cui selezione viene richiesta una specifica preparazione in ordine alle peculiarità del posto da ricoprire può essere dato incarico, a società specializzate o a professionisti esterni che svolgono attività di acquisizione e selezione di personale, di selezionare i candidati che, successivamente, partecipano alle procedure selettive secondo le norme del presente regolamento.

ART. 14 - COMPOSIZIONE E ATTIVITÀ DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

La commissione giudicatrice è nominata con disposizione del Direttore Generale.

La commissione giudicatrice è composta dal Direttore Generale oppure da un suo delegato che assume le funzioni di presidente, e da due esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, scelti tra personale interno alla società oppure tra soggetti esterni alla società di sicura e provata professionalità. Non possono farne parte i componenti degli organi di amministrazione della Società, coloro che ricoprono cariche politiche elettive o istituzionali o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni o organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Qualora gli esperti siano individuati in persone estranee alla società, essi devono essere prioritariamente scelti fra liberi professionisti iscritti ad albi, ove esistenti, nonché dipendenti di enti pubblici o aziende private in possesso di idonea competenza nelle materie specifiche delle prove della selezione. Non possono far parte della Commissione coloro che si trovano in situazioni di incompatibilità con i concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52 del C.P.C.; esplicita dichiarazione deve essere sottoscritta, in tal senso, dai componenti della Commissione in occasione della prima seduta, subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. Gli esperti interni devono appartenere a categorie almeno pari rispetto a quella propria del posto da ricoprire. Eventuali sostituzioni dei commissari, nominati nel corso dell'espletamento della procedura, devono anch'essi dichiarare l'inesistenza d'incompatibilità, ai sensi degli artt. 51 e 52 del C.P.C., prima o contestualmente all'accettazione dell'incarico. In caso di incompatibilità sopravvenuta, il membro interessato deve darne immediata comunicazione alla società e cessa subito dall'incarico. È fatto assoluto divieto ai componenti della Commissione di svolgere, a pena di decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati.

Alle commissioni possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami in lingua straniera o per quelli che prevedono specifiche competenze in materie speciali. Non possono far parte della commissione parenti od affini fino al quarto grado e coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di uno dei candidati. I verbali della commissione devono contenere esplicita attestazione dell'effettuazione di tale verifica.

ART. 15 - ATTIVITÀ E OPERAZIONI DELLA COMMISSIONE

Le attività della commissione vengono di seguito esemplificate, dando atto che possono variare in conformità al tipo di procedure concorsuali adottate:

- a) esame di tutti gli atti preliminari e costitutivi della selezione e della relativa documentazione;
- b) dichiarazione relativa alla incompatibilità dei membri;
- c) determinazione dei criteri per la valutazione dei titoli e per l'individuazione del punteggio da assegnare alle singole categorie in relazione al profilo professionale del posto da ricoprire;
- d) determinazione del contenuto delle prove scritte e/o pratiche;
- e) espletamento delle prove scritte e/o pratiche;
- f) valutazione delle prove e assegnazione del relativo punteggio;
- g) riconoscimento dei candidati mediante apertura delle buste contenenti i dati identificativi;

- h) esclusione dei candidati che non hanno conseguito il punteggio minimo;
- i) acquisizione della documentazione relativa ai titoli che devono essere regolarizzati e che il candidato ha dichiarato di possedere nella domanda di ammissione;
- j) valutazione dei titoli;
- k) ammissione alla prova a colloquio e conseguente comunicazione ai candidati con indicazione della data della prova a colloquio e del punteggio conseguito nella prova scritta e nei titoli
- l) formulazione dell'elenco contenente l'esito delle prove scritte;
- m) espletamento della prova a colloquio;
- n) formulazione della graduatoria finale di merito.

ART. 16 – IL PERSONALE INTERNO

Alle procedure selettive, disciplinate con il presente regolamento, è consentita la partecipazione del personale interno, prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti dall'accesso dall'esterno, fatti salvi i limiti derivanti da norme speciali e/o dai principi generali che si evincono dalla normativa vigente.

SISTEMA s.r.l. si riserva altresì di avviare procedure concorsuali riservate al solo personale interno.

ART. 17 – CRITERI E MODALITÀ PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

SISTEMA s.r.l. valorizza al massimo le risorse tecnico professionali interne; si riserva, altresì, la facoltà di conferire incarichi professionali a soggetti esterni alla Società quando ciò sia espressamente previsto dalla legge o per lo svolgimento di prestazioni o attività che:

- non possono essere assegnate al personale dipendente per inesistenza delle specifiche figure professionali;
- non possono essere espletate dal personale dipendente per coincidenza ed indifferibilità di altri impegni di lavoro;
- riguardino oggetti e materie di particolare delicatezza, rilevanza ed interessi pubblici, in ordine ai quali sia ravvisata l'opportunità di rivolgersi a professionisti esterni.

I criteri e le modalità di selezione per il conferimento degli incarichi professionali sono quelli previsti dal presente regolamento per la selezione delle risorse umane; il conferimento degli incarichi avverrà, pertanto, attraverso la pubblicazione di un bando e la selezione secondo quanto previsto dagli Artt. 2 e 3 del presente regolamento.

ART. 18 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno 22 ottobre 2008.