

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Approvato dall'Amministratore Unico con determina n. 88 del 30/03/2022

ART. 1 – PREMESSE E AMBITO DI APPLICAZIONE

- In ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. n. 36/2013, la Società Sistema srl (di seguito “la Società”), si attiene alle modalità definite nel presente regolamento per le assunzioni di personale a tempo indeterminato o determinato.
- L’accesso al rapporto di lavoro con la Società, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, avviene, di norma, mediante selezione pubblica per esami, per titoli, per titoli ed esami.
- In alternativa alla modalità di cui al comma precedente, la Società può avvalersi altresì, in relazione alle specifiche figure professionali, delle seguenti forme di reclutamento del personale:
 - mediante selezione degli iscritti nelle liste del Centro per l’Impiego;
 - mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette;
 - mediante ogni altra forma di rapporto di lavoro prevista dalla vigente normativa.

ART. 2 – PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI SELEZIONE DEL PERSONALE

1. La Società garantisce pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.
2. La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili in tutti i loro istituti.
3. Nelle modalità di accesso all’impiego la Società adotta procedure improntate a criteri di trasparenza, idonei a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente regolamento, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell’effettuazione delle selezioni.
4. Nella selezione del personale la Società osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale ricorrendo, ove necessario, all’ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione.
5. Nell’ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali.
6. Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, la Società privilegia il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
7. La Società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali disponibili per tale finalità.

ART. 3 – PUBBLICITÀ E CONTENUTI DELL’AVVISO DI SELEZIONE

1. La procedura di selezione volta all’assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, è disposta per tutte le posizioni di lavoro per il cui accesso è richiesto un titolo di scuola media superiore ovvero un attestato o diploma di qualificazione professionale unitamente al diploma di scuola dell’obbligo in dipendenza delle categorie di lavoratori ricercati.

2. La procedura è indetta con atto deliberativo dell'Amministratore della Società.
3. La selezione dei dipendenti viene avviata attraverso pubblicazione, sul sito web istituzionale della Società e sul sito web istituzionale del Comune di Grosseto, di un avviso pubblico che contenga:
 - la descrizione del profilo professionale oggetto di ricerca, con indicazione del relativo inquadramento e del CCNL applicato;
 - i requisiti professionali minimi, comprensivi dei titoli di studio, eventuali requisiti di età;
 - le eventuali specifiche specializzazioni richieste, l'eventuale conoscenza degli applicativi software e di eventuali lingue straniere;
 - la data di scadenza per la presentazione della domanda e l'indicazione della documentazione a supporto.Laddove la selezione abbia ad oggetto figure di scarsa reperibilità sul mercato del lavoro, la Società potrà adottare ulteriori canali di diffusione e pubblicità, anche a livello nazionale.
4. Per particolari figure professionali l'avviso pubblico può prevedere meccanismi di valorizzazione in termini di punteggio dell'esperienza professionale già maturata in analoghe attività e/o in termini di esperienze già maturate all'interno della Società in un'ottica di stabilizzazione del precariato.

ART. 4 – MODALITÀ DI RACCOLTA DELLE CANDIDATURE

1. Alla selezione sono ammessi a partecipare coloro che sono in possesso, alla data di scadenza dei termini per la presentazione delle domande, di tutti i requisiti previsti nell'avviso di selezione.
2. Nella domanda, che deve essere sottoscritta a pena d'inammissibilità, gli aspiranti dovranno indicare il profilo prescelto e specificamente dichiarare, sotto la propria responsabilità, tutti gli elementi idonei a consentire la verifica del possesso dei requisiti d'accesso.
3. Saranno esclusi i candidati che non allegheranno al modulo di domanda una fotocopia in carta libera di un documento d'identità in corso di validità o dalla cui domanda non sarà possibile verificare il possesso di tutti i requisiti di accesso e dei titoli valutabili.
4. La domanda di ammissione deve essere trasmessa mediante recapito a mano presso il protocollo della Società ovvero spedita a mezzo raccomandata a.r. alla sede della Società, entro e non oltre il termine perentorio prescritto nell'avviso di selezione, ovvero attraverso posta elettronica certificata (PEC) o mediante altra modalità telematica prevista nell'avviso di selezione. Per le domande inviate tramite posta raccomandata entro il termine di scadenza, le stesse devono pervenire entro 8 gg dal termine stabilito.
5. Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione hanno valore di autocertificazione. La Società si riserva il diritto di procedere alla verifica della veridicità dell'autocertificazione anteriormente alla stipula del contratto di lavoro.
6. Non sono accettate domande inviate con modalità diverse da quelle sopra indicate. Il ritardo nella presentazione della domanda, quale ne sia la causa, anche se non imputabile al candidato, comporta la non ammissibilità del candidato stesso alla selezione.
7. L'avviso di selezione potrà prevedere che la domanda debba essere corredata dalla ricevuta dell'avvenuto versamento di un contributo di partecipazione, effettuato secondo le modalità riportate nell'avviso.

ART. 5 – ESAME PRELIMINARE DELLE DOMANDE

1. L'Amministratore della Società o suoi delegati procedono alla verifica delle domande e dei relativi

documenti presentati dai candidati per accertare il possesso dei requisiti e l'osservanza delle condizioni prescritte per l'ammissione alla selezione.

2. È ammessa la regolarizzazione delle domande di partecipazione imperfette, dandone comunicazione agli interessati.
3. Il candidato che entro il termine prefissatogli non abbia provveduto alla regolarizzazione della domanda è escluso dalla selezione.
4. In particolare non sono soggette a regolarizzazione e comportano, quindi, l'esclusione dalla selezione:
 - l'omissione o l'incompletezza, tale da rendere non identificabile il candidato, delle dichiarazioni relative alle generalità personali;
 - l'omissione della sottoscrizione della domanda di partecipazione;
5. L'ammissibilità delle domande regolari e l'esclusione motivata di quelle non regolari ovvero non regolarizzate nei termini è disposta con provvedimento dell'Amministratore ovvero del soggetto da questi delegato.
6. L'elenco dei candidati ammessi alla selezione è trasmesso alla Commissione esaminatrice, per l'espletamento della procedura selettiva.

ART. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La Commissione esaminatrice, nominata con atto dell'Organo Amministrativo, è composta da esperti di comprovata esperienza nelle materie di selezione, che non siano componenti dell'organo di amministrazione e controllo della società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati da confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
2. Il divieto di cui al comma precedente opera anche nei confronti del coniuge, dei parenti e degli affini entro il quarto grado dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società.
3. La Commissione opera sempre con l'intervento di tutti i suoi componenti ed assume le determinazioni mediante votazione palese e a maggioranza di voti. Per ogni seduta è redatto a cura del segretario il verbale, sottoscritto dal presidente, dai commissari e dal segretario in ogni pagina.
4. La Commissione tiene conto, nello svolgimento del procedimento, della seguente successione cronologica degli adempimenti:
 - accertamento della sussistenza di eventuali incompatibilità con i candidati e sottoscrizione della relativa dichiarazione;
 - determinazione delle date delle prove e comunicazione del diario ai singoli candidati, almeno 15 giorni prima dell'inizio delle prove se non già fissate nell'avviso pubblico;
 - predisposizione dei quesiti/tracce/tests oggetto delle prove;
 - effettuazione delle prove;
 - valutazione dei titoli (ove prevista);
 - valutazione delle prove;
 - comunicazione dell'esito delle prove ai candidati ammessi al colloquio con l'indicazione del voto riportato e della data del colloquio, da rendere noto almeno 15 giorni prima della data del colloquio se non già fissata nell'avviso pubblico;
 - formazione della graduatoria degli idonei.
5. Il collegio giudicante redige, al termine dei propri lavori, un sintetico verbale da cui risultino le modalità operative e valutative adottate ed il giudizio attribuito a ciascun candidato.

6. Ai componenti delle Commissioni esaminatrici è corrisposta un'indennità di funzione, rapportata alla complessità della procedura selettiva e al livello professionale delle figure selezionate.

ART. 7 – MODALITÀ DI SELEZIONE

1. La selezione è articolata, di norma, in una fase di valutazione dei titoli e in una prova consistente in una prova scritta e/o un colloquio e/o una prova pratica. Per particolari profili professionali o per esigenze di celerità può essere omessa la valutazione dei titoli (selezione per soli esami) o lo svolgimento della prova (selezione per soli titoli).
2. L'espletamento della prova scritta può avvenire mediante sistemi automatizzati, avvalendosi a tal fine di società specializzate che affiancano la commissione giudicatrice in questa fase dei lavori. In particolare la commissione indica alla società le materie e gli argomenti che dovranno costituire oggetto della prova.
3. La fase valutativa è affidata ad apposita commissione giudicatrice.
4. La stessa valutazione, che avverrà sulla base dei criteri indicati nell'avviso di selezione, esprimerà, in termini numerici, il risultato dell'apprezzamento realizzato.
5. Il punteggio complessivo sarà determinato dalla somma dei punteggi utili riportati nella valutazione dei titoli e nella prova d'esame.
6. La data e la sede dello svolgimento della prova d'esame sono di norma indicati nell'avviso di selezione, ovvero sono comunicati successivamente ai candidati mediante pubblicazione sul sito web della Società. La pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti dei candidati ammessi.

ART. 8 - PRESELEZIONE EVENTUALE

1. Per il perseguimento di obiettivi di celerità, economicità ed efficacia, ove il numero delle domande di partecipazione sia superiore ad un numero definito di volta in volta nella selezione, potrà essere fatto ricorso a forme di preselezione.
2. Il numero degli ammessi, dopo le preselezioni, non può essere inferiore a cinque volte il numero dei posti da conferire, con un minimo di dieci candidati. Saranno ammessi, comunque, tutti coloro che risulteranno collocati a pari merito nell'ultima posizione utile della suddetta graduatoria degli ammessi.
3. All'eventuale preselezione saranno ammessi con riserva tutti i candidati che abbiano presentato istanza di partecipazione alla procedura concorsuale ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 del presente Regolamento.
4. Il calendario della preselezione verrà reso pubblico con mezzi idonei a garantire parità di trattamento, nel rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità. L'indicazione contenuta nell'avviso pubblicato ha valore di convocazione a tutti gli effetti e i candidati sono tenuti a presentarsi nei giorni stabiliti muniti di valido documento di riconoscimento.
5. Qualora il calendario della preselezione non sia indicato nell'avviso di selezione, lo stesso sarà pubblicato sul sito web della Società, fatto salvo il rispetto del termine di preavviso di almeno quindici giorni.
6. L'avviso di selezione può altresì prevedere il punteggio minimo da conseguire nella prova preselettiva ai fini dell'ammissibilità alle prove d'esame.

7. Il punteggio totalizzato nella preselezione non influisce in alcun modo sulla graduatoria finale di merito della selezione.
8. Il risultato della preselezione è reso noto mediante pubblicazione della graduatoria sul sito web della Società.
9. L'espletamento della preselezione può avvenire mediante sistemi automatizzati, avvalendosi a tal fine di società specializzate che affiancano la commissione giudicatrice in questa fase dei lavori. In particolare la commissione indica alla società le materie e gli argomenti che dovranno costituire oggetto della prova.

ART. 9 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

1. Espletate le prove d'esame, la commissione esaminatrice redige la graduatoria di merito con l'indicazione dei punteggi conseguiti dai candidati. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi riportati nella valutazione dei titoli posseduti e nella prova d'esame.
2. La graduatoria finale viene approvata dal C.d.A. in base alla graduatoria di merito e agli eventuali titoli di precedenza o preferenza stabiliti da eventuali disposizioni di legge vincolanti o da eventuali prescrizioni specifiche previste nell'avviso di selezione.
3. La graduatoria della selezione approvata è pubblicata sul sito web della Società.
4. La graduatoria rimane valida per 24 mesi, decorrenti dalla data dell'approvazione da parte dell'Amministratore Unico; durante il periodo di validità della graduatoria, la Società, a suo insindacabile giudizio, nel rispetto della normativa vigente, potrà avvalersene per la copertura di uno o più posti della medesima categoria o del medesimo profilo professionale, mediante assunzioni anche con rapporti di lavoro a tempo determinato.

ART. 10 – ASSUNZIONE

1. I candidati prescelti saranno assunti con contratto individuale di lavoro, per la durata e con il trattamento economico normativo previsti dall'avviso di selezione. Il personale dovrà svolgere il periodo di prova secondo le modalità previste dai CCNL richiamati nell'avviso di selezione.
2. Nella comunicazione dell'esito della selezione saranno comunicati i documenti ovvero le dichiarazioni redatte ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445, che dovranno essere presentati entro il termine massimo di trenta giorni dalla data di ricevimento della comunicazione stessa e comunque nei termini in essa indicati.

ART. 11 – PROGRESSIONI DI CARRIERA

La Società può attivare procedure finalizzate a favorire la progressione di carriera dei dipendenti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Le procedure si applicano al personale assunto dalla società a tempo indeterminato, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge.

Possono partecipare alle progressioni per il passaggio alla categoria o area superiore i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria o area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione o procedura comparativa e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo le indicazioni dell'avviso di selezione o di procedura comparativa,

nonché titoli diversi previsti nei CCNL e il titolo di studio specifico previsto per il posto oggetto della procedura, che non siano stati oggetto di procedimenti disciplinari o penali nei 2 anni precedenti oltre a quello in corso se appartenente alla stessa area di attività del posto da ricoprire, o con un'anzianità minima raddoppiata nella categoria o area immediatamente inferiore se appartenente ad altra area di attività.

Per la progressione di carriera, analogamente a quanto previsto in ambito pubblicistico dall'art. 52 c. 1-bis del dlgs 165/2001, così come riformulato dall'art. 3 comma 1 del DL 80/2021, non è prevista alcuna prova selettiva ma la stessa viene effettuata sulla base della valutazione comparativa basata sull'analisi dei seguenti fattori:

- a) Media aritmetica delle valutazioni della performance individuale dell'ultimo triennio precedente all'anno in cui si svolge la progressione (80 punti su 100);
- b) titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (10 punti su 100);
- c) specifici incarichi professionali rivestiti sia nella PA che in ambito privatistico attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (10 punti su 100);

Ai fini delle valutazioni si utilizzano le schede di valutazione della performance individuale così come previsto dal vigente Regolamento per la misurazione e valutazione della performance. Sia il punteggio derivante dalla media aritmetica delle valutazioni (prima della ponderazione) che il punteggio finale deve essere di almeno 60 punti su 100. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b) e c), in caso di parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza, in caso di ulteriore parità di punteggio è preferito il candidato con più anzianità anagrafica.

ART. 12 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1. Con riferimento alle disposizioni di cui al Regolamento UE n. 679/2016 e del D. Lgs. 30/06/2003 n. 196 come modificato con D. Lgs. 10/08/2018 n. 101, il trattamento dei dati forniti dai candidati nelle domande di selezione o comunque acquisiti a tal fine dalla Società, è finalizzato unicamente all'espletamento delle procedure selettive, e per le successive attività inerenti l'eventuale procedimento di assunzione, nel rispetto della normativa specifica e delle disposizioni dei Contratti Collettivi di lavoro. Il conferimento di tali dati è necessario per valutare i requisiti di partecipazione e il possesso dei titoli e la loro mancata indicazione può precludere tale valutazione, con conseguente esclusione dalla procedura.
2. I dati personali, con esclusione di quelli idonei a rivelare lo stato di salute, potranno essere oggetto di diffusione. Il trattamento avverrà presso la sede della Società da parte di personale autorizzato, o presso le altre strutture organizzative cui afferisce la posizione oggetto di selezione, nelle sedi ove avranno luogo le riunioni della Commissione di valutazione, con l'utilizzo di procedure informatiche ed archiviazione cartacea dei relativi atti, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità.
3. I provvedimenti approvati dagli organi competenti all'esito della selezione verranno diffusi mediante pubblicazione nelle forme previste dalle norme in materia e attraverso il sito internet della Società, nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza. I dati saranno conservati in conformità alle norme sulla conservazione della documentazione amministrativa.
4. Nell'ambito del procedimento selettivo verranno trattati solo i dati sensibili e giudiziari indispensabili per lo svolgimento delle attività istituzionali. I dati personali potranno essere comunicati ad altri soggetti, pubblici e privati, quando ciò è previsto da disposizioni di legge o di regolamento, comprese eventuali richieste degli organi giudiziari e di controllo.

5. Gli interessati godono dei diritti di cui all'art. 13 del citato Regolamento Europeo tra i quali il diritto di ottenere, nei casi previsti, l'accesso ai dati che li riguardano, nonché alcuni diritti complementari tra cui il diritto di rettificare, aggiornare, completare o cancellare i dati erronei, incompleti o raccolti in termini non conformi alla legge, nonché il diritto di opporsi per motivi legittimi al loro trattamento. L'apposita istanza è presentata alla Società, quale titolare del trattamento degli stessi.

ART. 13 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello in cui la deliberazione di adozione è divenuta esecutiva e sostituisce, a tutti gli effetti, le previgenti norme regolamentari in materia di disciplina per il reclutamento del personale.
2. Il presente regolamento verrà pubblicato nel Sito istituzionale della Società.