

Regolamento per il reclutamento del personale

1. PREMESSE

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7 del DPR 7 settembre 2010, n.168 "Regolamento in materia di servizi pubblici locali di rilevanza economica a norma dell'art. 23 bis, comma 10, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133", l'Acquedotto Poiana spa (di seguito Azienda) adotta il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale e per il conferimento degli incarichi, nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art.35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, di seguito enunciati:

"(omissis)"3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e 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 attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;*
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;*
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;*
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali."*

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato e a tempo determinato) o con contratto di collaborazione a progetto.

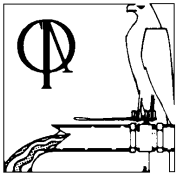
Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in Società con progetti di tirocinio formativo volti al successivo inserimento nell'organico della Società.

Con riferimento al reclutamento del personale appartenente all'area dirigenziale e/o dei quadri, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato fra l'Azienda e la figura dirigenziale e/o di quadro di volta in volta occorrente a soddisfare le esigenze aziendali, si procederà all'individuazione del dipendente cui affidare le correlate mansioni ad esito dell'esperimento di una procedura informale a cui saranno invitati almeno 3 (tre) candidati, con predeterminazione, da parte dell'Azienda, dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.

3. ESCLUSIONI

Sono escluse dal presente regolamento le assunzioni a tempo determinato per un massimo di 9 (nove) mesi, nonché gli inserimenti in azienda con progetti di tirocinio formativo o stages.

Sono altresì esclusi dalla presente disciplina i seguenti incarichi professionali, conferibili dall'Azienda a mezzo trattativa diretta, comunque previa verifica dei requisiti generali previsti dal presente Regolamento:



- gli incarichi professionali conferiti per la difesa e l'assistenza in giudizio della Società, quelli notarili, nonché quelli che richiedano oltre a una particolare qualificazione professionale dell'incaricato anche una pregressa conoscenza dei meccanismi operativi e delle vicende interne all'Azienda, in ragione del carattere altamente fiduciario di scelta del professionista competente;
- le prestazioni professionali relative a servizi di ingegneria ed architettura, disciplinati dal D.Lgs. n.163/2006 e connessi regolamenti di attuazione;
- gli incarichi professionali conferiti in situazioni di particolare necessità ed urgenza, tali da non consentire oppure rendere eccessivamente gravoso l'espletamento della procedura pubblica;
- gli incarichi professionali complessivamente di importo inferiore ad Euro 20.000,00 oltre IVA su base annua;
- gli incarichi professionali conferiti nel caso di selezione pubblica andata deserta o risultata infruttuosa.

Sono fatte salve le procedure per le assunzioni in base a norme di legge speciale, quali a titolo di esempio la Legge 68/1999 e s.m.i. (personale categorie protette), la Legge 407/1990 (assunzioni di particolari categorie con sgravi contributivi), il D. Lgs. n.468/1997 e s.m.i. (lavoratori socialmente utili), ecc.

4. INCARICHI PROFESSIONALI

L'Azienda può conferire incarichi professionali solo per esigenze cui non può far fronte con personale in servizio, o per l'inesistenza all'interno della propria organizzazione della figura idonea allo svolgimento dell'incarico, o per necessità di supporto specialistico all'attività ordinaria degli uffici; tali esigenze devono essere evidenziate nella delibera del Consiglio di Amministrazione di attribuzione dell'incarico, oppure di decisione di avvio della procedura pubblica di selezione, oltre alla durata, all'oggetto dell'incarico ed al corrispettivo massimo da attribuirsi per lo svolgimento dello stesso.

Gli incarichi professionali possono essere conferiti solo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione. A prova del possesso del requisito indicato verranno valutati:

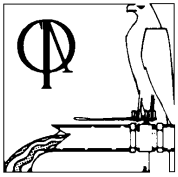
- possesso di titolo di studio richiesto per l'esercizio della professione,
- eventuali specializzazioni
- iscrizione all'albo professionale se previsto
- maturazione di un'adeguata professionalità in ambito analogo a quello oggetto di affidamento
- pubblicazioni e pregressi incarichi svolti con l'Azienda, da quest'ultima giudicati positivamente

Si prescinde dal requisito del possesso di titolo di studio solo in caso di stipulazione di contratti di consulenza per prestazioni di carattere tecnico che per il proprio oggetto prescindano dal possesso di un titolo di studio.

5. COMUNICAZIONE DELLE OFFERTE DI LAVORO

Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo aziendale e che saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede dell'Azienda pubblicazione sul sito internet <http://www.poiana.it/>, nella sezione dedicata «Pubblicità concorsi», costantemente aggiornata.

L'Azienda si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicazione dell'offerta.



6. REQUISITI NECESSARI

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali, salvo ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente:

- 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.

7. ITER PROCEDURALE

La procedura di selezione dovrà indicare:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali o eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

8. INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO PREPOSTO ALLA SELEZIONE

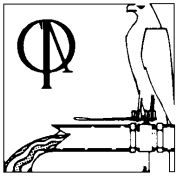
La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno dell'Azienda ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni; i profili degli esaminatori saranno individuati e pubblicati su <http://www.poiana.it/>, nella sezione dedicata «Pubblicità concorsi».

L'Azienda si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni o proprio personale dipendente, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

9. IMPARZIALITÀ, OGGETTIVITÀ E TRASPARENZA

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 non solo la preparazione culturale e teorica ma, soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'Azienda, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.



10. PUBBLICITÀ

Le materie oggetto di quesito, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

11. IMPARZIALITÀ DELLA VALUTAZIONE

Il curriculum professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

12. PUBBLICITÀ DELLE GRADUATORIE

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione su <http://www.poiana.it/>, nella sezione dedicata «Pubblicità concorsi».

L'Azienda si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già utilmente collocati nella graduatoria.

Le graduatorie delle selezioni potranno essere utilizzate per il reclutamento di personale con identiche caratteristiche professionali anche successivamente e per tutto il periodo di validità delle graduatorie stesse, specificamente indicato nel bando pubblico.

13. ASSUNZIONE

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, ovvero con contratto individuale a progetto, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale di riferimento.

La graduatoria che sarà utilmente stilata al termine della selezione non costituisce un impegno all'assunzione da parte dell'Azienda.

14. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO

Il presente regolamento, entra in vigore a far data dalla sua pubblicazione sul sito internet <http://www.poiana.it/>.

Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicate dall'Azienda mediante pubblicazione sul sito internet di cui al precedente comma 1.