

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROCEDURE DI RICERCA,
SELEZIONE ED INSERIMENTO DEL PERSONALE**

Adottato con Determina dell'Amministratore unico n. 94 del 12/12/2022

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RICERCA, SELEZIONE ED INSERIMENTO DEL PERSONALE

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

L'oggetto del presente Regolamento concerne la definizione di criteri e modalità da seguire ai fini del processo di selezione del personale, nel rispetto del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175: "Testo Unico sulle Società a Partecipazione Pubblica" (TUSPP), art. 19 e s.m.i..

La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantiti, attraverso il presente Regolamento, esplicitando i criteri e le modalità utilizzate da ASMIU Srl (di seguito anche solo "*La Società*") nel processo di selezione.

La pubblicità del processo è assicurata per mezzo della pubblicazione delle ricerche di personale sul sito internet della Società (www.asmiu.it), sezione Amministrazione Trasparente - Selezione del personale.

ASMIU Srl garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazioni collegate a ragioni di sesso, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali in conformità alla normativa vigente e, in particolare, al Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 e s.m.i..

In conformità a quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, non possono essere assunti o svolgere attività professionale i dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti della Società.

Il presente Regolamento, oltre la normativa vigente, rispetta la regolamentazione interna (Statuto, Codice etico, Modello di organizzazione, Gestione e Controllo, in attuazione del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012) e quella esterna (vincoli/direttive del Comune di Massa).

ART. 2 - CAMPO APPLICATIVO

La procedura di seguito illustrata verrà applicata in caso di:

- Assunzione di personale a tempo determinato e indeterminato;
- Conferimento di incarichi di collaborazione, anche a progetto.

In ragione di quanto precedentemente specificato, la stessa non verrà applicata con riferimento all'affidamento di contratti di somministrazione lavoro e al conferimento di incarichi di natura fiduciaria.

ART. 3 - MODALITÀ OPERATIVE

Le attività descritte sono finalizzate a garantire il soddisfacimento delle necessità di reclutamento di personale della Società sia in termini quantitativi che qualitativi, intendendo con l'aggettivo "qualitativi" la selezione del candidato più idoneo rispetto al profilo professionale ricercato, sulla

base di quanto disposto dal citato art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i., nel pieno rispetto dei principi enunciati nell'art. 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, e che di seguito si provvede a generalizzare:

1. Adeguata pubblicità;
2. Imparzialità;
3. Economicità e celerità di espletamento;
4. Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti;
5. Rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
6. Quantificazione delle prospettive di crescita e sviluppo professionale del candidato.

Il processo di selezione verrà avviato attraverso una determina dell'Amministratore unico, nella quale saranno specificati:

1. Avviso di selezione;
2. Modalità attraverso cui sarà garantita adeguata pubblicità;
3. Professionalità oggetto della ricerca;
4. Eventuale numero di posti disponibili;
5. Qualifica e livello di inquadramento ai sensi del CCNL vigente;
6. Modalità con cui sarà svolto il processo selettivo;
7. Contenuto delle prove d'esame (anche per test);
8. Periodo di validità della graduatoria;
9. Termine fissato per la presentazione delle domande;
10. Divieto di ogni discriminazione di genere.

Successivamente alla scadenza del termine indicato per la presentazione delle domande, l'Amministratore unico, con determina, provvederà alla nomina della Commissione giudicatrice chiamata alla valutazione dei candidati.

ART. 4 - COMMISSIONE GIUDICATRICE

La Commissione giudicatrice sarà composta da almeno tre membri che, in conformità all'art. 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., dovranno possedere requisiti di comprovata esperienza nelle materie di concorso, scelti tra dipendenti e/o qualificati esperti esterni, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Non possono svolgere il ruolo di commissari coloro che si trovano in posizione di conflitto d'interesse in base alla normativa vigente e alla regolamentazione interna della Società.

Ai fini di verifica dell'insussistenza di una delle cause d'incompatibilità previste, la Società acquisisce da tutti i candidati le informazioni e dichiarazioni richieste.

Verifica, inoltre, prima di assegnare l'incarico, eventuali precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, e monitora l'eventuale insorgenza di procedimenti per i medesimi reati a seguito del conferimento dell'incarico.

Vige l'obbligo delle dimissioni dalla Commissione giudicatrice per i componenti che ricadono nella casistica sopra indicata. Le mancate dimissioni comportano la revoca in danno dell'incarico.

La Commissione giudicatrice avrà i compiti di seguito elencati:

- valutare i requisiti necessari alla partecipazione, da integrare di volta in volta in base al profilo professionale richiesto, quali:

- Maggiore età;
- Possesso della patente di guida;
- Idoneità psicofisica alla mansione;
- Godimento di diritti civili e politici;
- Titolo di studio minimo in relazione alle diverse mansioni operative;
- Buona conoscenza della lingua italiana parlata e scritta;
- Copertura vaccinazione antitetanica per il personale tecnico operativo;
- Non essere stato interdetto da pubblici uffici, nonché destituito/a, espulso/a o dispensato/a ovvero licenziato/a dall'impiego o dal lavoro presso una pubblica amministrazione, ovvero non essere stato dichiarato/a, decaduto/a da un impiego statale a seguito dell'accertamento che l'impiego stesso è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità;
- Non avere in corso contenziosi legali di qualsivoglia natura o per qualsiasi titolo nei confronti di ASMIU Srl, che siano ostativi all'instaurazione del rapporto fiduciario tra la Società e il candidato;
- Non essere stato in precedenza licenziato da ASMIU Srl, già A.S.M.I.U., ad esclusione dei soli licenziamenti intimati per meri motivi economici;
- Non avere carichi pendenti, ovvero procedimenti penali in corso che siano ostativi alla legittima costituzione del rapporto di lavoro;
- Non essere coinvolto in alcun procedimento amministrativo o giudiziario previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- Ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente e requisiti specifici richiesti per lo svolgimento della mansione.

- definire le eventuali prove d'esame ed assicurarne il regolare svolgimento;

- determinare per ciascun candidato il rispettivo voto di merito;

- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità.

Alle prove di esame, potranno essere presenti, in qualità di osservatori, i rappresentanti sindacali aziendali. Gli stessi avranno facoltà di avanzare eventuali osservazioni, che dovranno essere riportate nei verbali dei lavori della Commissione giudicatrice.

Sarà inoltre facoltà di ASMIU Srl, in relazione al profilo professionale ricercato e/o della necessità di espletamento della procedura, affidare la selezione delle candidature ad una società esterna specializzata.

Detta selezione potrà essere effettuata anche attraverso l'utilizzo di moderne tecniche di selezione del personale, quali test psico-attitudinali, assessment, colloquio individuale, colloqui di gruppo e comunque con ulteriori strumenti coerenti con le professionalità oggetto della selezione.

ART. 5 - GRADUATORIA

La graduatoria definitiva, redatta dalla Commissione giudicatrice e ratificata dall'Amministratore unico, sarà pubblicata sul sito internet della Società (e/o affissa presso la bacheca aziendale).

Avrà validità per anni due, o diversa previsione stabilita dall'Amministratore unico per mezzo di determina e, in seguito, richiamata nel Bando.

ASMIU Srl si riserva comunque la facoltà di prorogarne la validità, ove ciò sia possibile e/o necessario, previa informativa alle organizzazioni sindacali.

Il candidato sarà escluso dalla graduatoria nei seguenti casi:

- durante le verifiche effettuate sulle dichiarazioni rese dai candidati, emergano difformità rispetto a quanto dichiarato;
- non superamento del periodo di prova dopo che la valutazione del Responsabile dell'Ufficio, adeguatamente motivata, risulti essere negativa.

In caso di chiamata in servizio da parte di ASMIU Srl, anche per brevi periodi lavorativi e indipendentemente dalla forma contrattuale utilizzata, se il candidato, per un qualsiasi motivo (ad eccezione del comprovato stato di maternità in corso), rinuncerà all'assunzione, perderà la propria posizione e verrà spostato in fondo alla graduatoria di riferimento, così come delineata al momento della rinuncia, fatte salve altre ed eventuali previsioni indicate nel Bando di ricerca e selezione del personale.

I contratti di lavoro saranno instaurati ad eventualmente prorogati o rinnovati sulla base delle previsioni del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. e degli accordi aziendali in materia.

ART. 6 - RISERVE

ASMIU Srl si riserva l'insindacabile facoltà di non procedere con le assunzioni indicate nel Bando di selezione e ricerca del personale.

In caso di specifica previsione nel Bando, l'eventuale conversione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato è condizionata alla valutazione positiva espressa dal Responsabile dell'Ufficio e alla successiva convalida da parte dell'Amministratore unico, ferme restando ulteriori previsioni indicate nel Bando di ricerca e selezione del personale.

7 - DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

L'intera gestione del processo di ricerca del personale si svolge nel rispetto della normativa applicabile alla Società in materia di "Trasparenza", ai sensi del D.Lgs. 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. 97/2016.

Il personale di ASMIU Srl e l'eventuale società specializzata coinvolti nel processo, nell'espletamento delle proprie funzioni, gestiscono le informazioni in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità previste, in materia di trattamento dati, dal Regolamento Europeo 2016/679.

A far data dall'approvazione del presente Regolamento, cessa l'efficacia di atti precedenti finalizzati a regolare la materia concernente la ricerca, selezione ed inserimento del personale di ASMIU Srl.