



**REGOLAMENTO PER IL
RECLUTAMENTO DEL
PERSONALE E PER IL
CONFERIMENTO DEGLI
INCARICHI**

INDICE

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE
2. DISPOSIZIONI GENERALI
3. AVVISO DI SELEZIONE
4. COMMISSIONE
5. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
 - 5.1. Fasi della procedura
6. RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI
7. AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI
 - 7.1. Fasi della procedura
 - 7.2. Incarichi di valore fino a 10 mila euro

PULCHRA AMBIENTE S.P.A.	Rev.	Emissione	Pagina
<i>Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento di incarichi</i>	1	23.11.2015	1 di 7

Pulchra Ambiente SpA, società mista di gestione dei servizi di igiene urbana presso il Comune di Vasto, con l'articolato che segue intende conformarsi alla normativa nazionale e comunitaria in materia di personale.

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 3-bis, commi 6 e ss., del Decreto Legge 138/2011, convertito con Legge 14 settembre 2011 n. 148 e s.m.i., ai sensi del quale le società in house adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ossia trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità e celerità. La norma trova applicazione per i servizi pubblici locali a rete di rilevanza economica, tra cui i rifiuti urbani, ed è stata estesa anche alle società miste con L. 27 dicembre 2013, n. 147, articolo 1 comma 550.

Con il presente Regolamento si disciplinano i criteri e le modalità che la società Pulchra Ambiente SpA adotterà nelle procedure finalizzate:

- a) al reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, anche di durata determinata;
- b) al conferimento di incarichi di lavoro di natura autonoma, occasionale o continuativa.

2. DISPOSIZIONI GENERALI

E' garantita pari opportunità a uomini e donne 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 in linea con la normativa applicabile.

Ai fini del rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nelle procedure di reclutamento del personale e di conferimento degli incarichi, la Società procede con:

- la nomina del Responsabile della procedura di selezione ovvero del Responsabile Selezioni (RS) da parte del Consiglio di Amministrazione;
- l'individuazione della tipologia contrattuale più idonea in relazione alla posizione da ricoprire;
- la predeterminazione del tipo di selezione e dei requisiti di partecipazione;
- la nomina della commissione esaminatrice nei casi e nei modi stabiliti dal Regolamento;
- la pubblicazione sul sito web della Società delle comunicazioni relative all'avvio, allo svolgimento e conclusione della selezione;

PULCHRA AMBIENTE S.P.A.	Rev.	Emissione	Pagina
<i>Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento di incarichi</i>	1	23.11.2015	2 di 7

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente Regolamento:

- le assunzioni di personale effettuate in esecuzione di specifiche disposizioni di legge;
- la somministrazione di lavoro temporaneo mediante ricorso ad agenzie di lavoro interinale;
- gli incarichi professionali di natura fiduciaria;

Per i rapporti di lavoro diversi dal contratto a tempo indeterminato (tirocinio, collaborazione, stage, etc.) e a tempo determinato non superiori nella durata a 6 mesi, si rimanda all'art. 6.

E' facoltà della Società affidare la procedura di ricerca e selezione ad agenzie autorizzate o società esterne specializzate, che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

3. AVVISO DI SELEZIONE

Il responsabile della procedura ovvero il Responsabile Selezioni, nel rispetto delle disposizioni organizzative della Società, avvia la procedura di selezione redigendo un avviso che dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:

- il profilo ricercato, con descrizione delle mansioni o dell'incarico da assegnare;
- la categoria di inquadramento contrattuale nel rispetto del CCNL di riferimento e la relativa retribuzione o il corrispettivo per l'incarico;
- il numero complessivo dei posti o degli incarichi offerti o, ancora, il numero di candidati che saranno selezionati per la formazione di un elenco da utilizzare per le assunzioni/incarichi;
- la durata del rapporto;
- i requisiti per la partecipazione alla selezione;
- gli eventuali titoli o circostanze che danno luogo a precedenza o preferenza;
- i termini e modalità di presentazione delle domande;
- i criteri di selezione;
- l'indicazione della facoltà della Società di prorogare il termine per la presentazione delle candidature, nonché quella di modificare o annullare la procedura.

L'avviso di selezione dovrà essere pubblicato sul sito web della Società per almeno 15 giorni antecedenti il termine di presentazione delle domande.

E' consentita la proroga del termine ovvero la fissazione di un nuovo termine nel caso di una sola candidatura o per esigenze aziendali. E' consentita, altresì, la modifica e l'annullamento della procedura per ragioni aziendali. In tali casi, si procede con una comunicazione pubblicata con le stesse modalità dell'avviso di selezione.

PULCHRA AMBIENTE S.P.A.	Rev.	Emissione	Pagina
<i>Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento di incarichi</i>	1	23.11.2015	3 di 7

Sono consentite forme di pubblicità aggiuntive.

4. COMMISSIONE

Nell'ambito delle procedure di selezione avviate in attuazione del presente Regolamento, la Società si avvale di una Commissione di tre membri con competenze idonee alla valutazione dei candidati rispetto al profilo ricercato.

Il Responsabile della procedura ovvero il Responsabile Selezioni è componente della Commissione con funzioni di Presidente, salvo diversa indicazione del C.d.A.

Gli altri membri della Commissione sono individuati a discrezione del Presidente nell'ambito del personale interno alla Società. E' ammessa la nomina di esperti esterni qualora sia necessaria una specifica competenza non presente tra il personale interno.

Il Consiglio di Amministrazione, in relazione alla complessità della procedura, può nominare l'intera commissione tra personale interno o esterno.

Le funzioni di organizzazione delle sedute competono al Presidente.

I componenti della Commissione sottoscrivono la dichiarazione di non sussistenza di situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, dopo la presa visione dell'elenco dei partecipanti.

Non possono far parte della Commissione i 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.

5. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Per reclutamento del personale si intende l'attività di ricerca di risorse umane, previamente individuate negli atti aziendali a seconda delle specifiche operative, ai fini della relativa assunzione a tempo indeterminato e/o a tempo determinato.

Le modalità di selezione si distinguono in:

- a) Ordinaria (per titoli, prova pratico-attitudinale e colloquio);
- b) Semplificata (per titoli/curricula e colloquio);

Il tipo di selezione è scelto in relazione alle caratteristiche del profilo ricercato.

Nell'avviso di selezione è sempre indicato il tipo di selezione posto in essere.

5.1. Fasi della procedura

La prima valutazione riguarda la regolarità della domanda e l'ammissibilità dei candidati.

PULCHRA AMBIENTE S.P.A.	Rev.	Emissione	Pagina
<i>Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento di incarichi</i>	1	23.11.2015	4 di 7

Segue la valutazione dei titoli e dei curricula presentati, con attribuzione dei relativi punteggi nel rispetto dei criteri previsti dall'avviso.

Sono ammessi alla prova pratico-attitudinale i dieci candidati, o il diverso numero indicato nell'avviso, con il punteggio più alto nella graduatoria di valutazione dei titoli, salvo comunque il raggiungimento del punteggio minimo previsto dall'avviso.

La prova pratico-attitudinale, in relazione al profilo ricercato, può essere articolata anche attraverso: prova pratica; test a risposta multipla; domande aperte; risoluzione di un caso pratico.

Accedono al colloquio orale i candidati che hanno superato la prova pratico-attitudinale ovvero, nel caso di procedura "Semplificata", i candidati con il punteggio più alto nella graduatoria di valutazione dei titoli, secondo quanto previsto dall'avviso.

Le prove d'esame dovranno avere ad oggetto le materie indicate nell'avviso ed essere coerenti con il profilo ricercato.

L'esito della procedura è pubblicato mediante comunicazione effettuata con pubblicazione sul sito web della Società.

Concluso l'iter selettivo, la Società provvederà a convocare il/i candidato/i risultato idoneo per la stipula del contratto.

Per ogni fase è redatto un verbale in forma semplificata che dovrà contenere quale contenuto minimo: il nome dei componenti della commissione; i nominativi ed il riconoscimento dei candidati; la data; l'attività svolta; i giudizi delle prove. I verbali dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione a pena di nullità.

Nel caso di selezione deserta ovvero in assenza di candidati idonei, la Società può procedere alla ricerca della risorsa in via diretta, senza ricorrere alla pubblicazione e/o reiterazione di ulteriori annunci.

6. RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI

Ai fini del presente Regolamento, per rapporti atipici si intendono i contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato e da quello a tempo determinato di durata non superiore a 6 mesi.

A tali contratti si applicano le disposizioni previste dal presente articolo.

L'avviso di selezione è redatto nelle modalità indicate dall'art. 3 del presente Regolamento e pubblicato sul sito web della Società per almeno 10 giorni antecedenti il termine di presentazione delle domande.

L'individuazione del lavoratore è rimessa alla discrezionalità dell'Amministratore Delegato sulla base

PULCHRA AMBIENTE S.P.A.	Rev.	Emissione	Pagina
<i>Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento di incarichi</i>	1	23.11.2015	5 di 7

dei titoli posseduti e dal colloquio, coerentemente a quanto richiesto dall'avviso. L'Amministratore Delegato redige un verbale in forma sintetica nel quale indica il nominativo del lavoratore individuato e dichiara la coerenza del profilo di quest'ultimo con quello previsto dall'avviso.

7. AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI

Per incarichi professionali si intendono:

- *incarico di studio*, ossia conferimento ad un professionista di attività di studio e approfondimento attraverso una relazione scritta;
- *incarico di ricerca*, ossia il conferimento ad un professionista di un approfondimento e ricerca nell'ambito di un'azione predefinita dalla Società, senza necessario obbligo ad una relazione finale;
- *consulenza*, ossia il conferimento ad un professionista di incarico per la predisposizione di un parere o valutazione, giudizio, consulenza di vario genere.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente Regolamento: gli incarichi professionali per il patrocinio e la difesa in giudizio della Società; casi di studio, ricerca e consulenza legale, gli atti notarili; gli appalti e le esternalizzazioni di servizi necessari al raggiungimento degli scopi della società; le nomine di esperti nelle commissioni di gara e di concorso indetti dalla società; tutti gli incarichi considerati dalla Società di carattere altamente fiduciario.

7.1. Fasi della procedura

L'avviso di avvio della selezione per il conferimento degli incarichi è predisposto nel rispetto dell'art. 3 del presente Regolamento e contiene, altresì, la descrizione dell'oggetto dell'incarico, la durata e il corrispettivo massimo da attribuire. E' facoltà della Società richiedere quale presupposto di partecipazione il possesso di esperienze pregresse in ambiti operativi analoghi. Gli incarichi sono conferiti a persone in possesso dei requisiti di studio e professionalità connessi all'oggetto dell'affidamento.

L'individuazione del professionista è rimessa alla valutazione della Commissione, ai sensi del precedente articolo 4. La Commissione, premesso il possesso dei titoli e professionalità richiesti dall'avviso da parte dei candidati, sceglie nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza amministrativa.

7.2. Incarichi di valore fino a 10 mila euro

PULCHRA AMBIENTE S.P.A.	Rev.	Emissione	Pagina
<i>Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento di incarichi</i>	1	23.11.2015	6 di 7

Per gli incarichi di valore fino a diecimila euro, oltre iva e oneri di legge, l'individuazione del professionista è rimessa alla discrezionalità dell'Amministratore Delegato, fermo restando il possesso dei titoli e della professionalità indicati nell'avviso. Per gli incarichi di tale valore, la durata della pubblicazione dell'avviso è ridotta a 10 giorni.

Ai fini dell'avviso, trova applicazione l'art. 3 del presente Regolamento.

PULCHRA AMBIENTE S.P.A.	Rev.	Emissione	Pagina
<i>Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento di incarichi</i>	1	23.11.2015	7 di 7