



Società consortile a responsabilità limitata

Regolamento per il reclutamento del personale

Rev. 18 marzo 2016

Sommario

Art. 1 – Oggetto	3
Art. 2 – Principi generali	3
Art. 3 – Ambito di applicazione	4
Art. 4 – Programmazione del fabbisogno di personale.....	4
Art. 5 – Responsabilità del procedimento di selezione.....	5
Art. 6 – Procedura di selezione del personale – profili non dirigenziali e non quadri	5
Art. 7 – Mobilità tra società consorziate e Società consortile	5
Art. 8 – Selezione pubblica.....	6
Art. 9 – Procedura di selezione del personale – profili dirigenziali e quadri.....	8
Art. 10 – Progressioni economiche o di carriera	9
Art. 11 – Assunzioni obbligatorie.....	9
Art. 12 – Norma transitoria	9

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure di ricerca e selezione del personale nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia, dello Statuto societario, del Regolamento Consortile e dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili.
2. Il presente Regolamento non si applica nel caso di procedure di trasferimento di personale fra Pavia Acque e Società consorziate conseguenti al trasferimento di funzioni ovvero che si inquadrino nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.

Art. 2 - Principi generali

1. Pavia Acque S.c.a.r.l. (di seguito "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 del Codice delle Pari Opportunità.
2. Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione
 - b) adozione di 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
 - c) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - d) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione;
 - f) utilizzo del criterio del profilo professionale quale elemento essenziale per motivare la scelta della modalità di reclutamento e quale criterio ispiratore per attivare le procedure più idonee ad individuare il miglior concorrente per il ruolo da ricoprire.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 76, comma 7 del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni, la Società può instaurare rapporti di lavoro solo in coerenza degli indirizzi generali di gestione e nel rispetto vincoli assunzionali e di contenimento delle politiche retributive espressi dagli enti che esercitano sulla stessa il c.d. "controllo analogo" previsto dalla consolidata giurisprudenza comunitaria in materia di "in house providing", nonché nel generale rispetto del mantenimento dell'equilibrio economico e finanziario della gestione.
4. In considerazione della natura consortile della Società, la quale opera in sinergia territoriale e funzionale con le Società consorziate al fine di razionalizzare e ottimizzare i costi e l'efficienza

complessiva del servizio, per il soddisfacimento del fabbisogno di personale è favorito il ricorso a procedure di mobilità interna del personale nell'ambito delle società consorziate, previa verifica del possesso dei necessari requisiti di competenza e professionalità dei candidati.

5. La Società è tenuta ad osservare gli obblighi di legge ad essa applicabili in materia di assunzione di lavoratori iscritti alle c.d. "categorie protette".
6. La Società è tenuta a osservare le disposizioni di legge a essa applicabili in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi.
7. Per selezioni interne di personale con rapporto di lavoro dipendente si applicano gli stessi principi e le stesse procedure, ove applicabili, previste dal regolamento; la pubblicazione dell'avviso di selezione può essere limitata al sito internet della Società.

Art. 3 - Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina, nel rispetto dei principi indicati all'art. 2:
 - a) il reclutamento del personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale;
 - b) il conferimento di incarichi di collaborazione ai sensi della normativa vigente
2. Per sopperire a specifiche esigenze, la Società può ricorrere alle altre forme flessibili di lavoro, quali il lavoro intermittente, somministrato e ripartito, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente; in tali casi, le disposizioni del presente regolamento si applicano ove compatibili.
3. Al fine di garantire l'accesso dei giovani al mondo del lavoro e realizzare l'inserimento o il reinserimento al lavoro di determinate categorie di soggetti la Società può stipulare anche contratti di apprendistato e contratti di inserimento, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente; in tali casi, le disposizioni del presente regolamento si applicano ove compatibili.
4. La Società è obbligata a disapplicare eventuali previsioni del presente regolamento che, per effetto di sopravvenute disposizioni normative, dovesse trovarsi in contrasto con tali sopravvenute disposizioni. Qualora dovessero verificarsi tali circostanze, è compito del Direttore Generale sottoporre tempestivamente all'organo amministrativo della Società la proposta delle modifiche da apporre al presente regolamento.

Art. 4 - Programmazione del fabbisogno di personale

1. Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Direttore Generale, determina le esigenze di reclutare personale dipendente, sia a tempo determinato che indeterminato e di

conferire incarichi di collaborazione ai sensi della normativa vigente, necessarie ad assicurare il pieno funzionamento aziendale nel rispetto degli obiettivi stabiliti dalla Convenzione di affidamento del servizio e dell'equilibrio economico della Società.

Art. 5 - Responsabilità del procedimento di selezione

1. La responsabilità del procedimento di selezione del personale è attribuita:
 - a) al Consiglio di Amministrazione per quanto attiene la selezione e la valutazione del Direttore Generale;
 - b) al Direttore Generale per quanto attiene l'assunzione del restante personale.
2. L'individuazione della migliore procedura di selezione in funzione della tipologia del fabbisogno è di competenza del Responsabile del procedimento di selezione come sopra individuato.

Art. 6 - Procedura di selezione del personale – profili non dirigenziali

1. Il reclutamento del personale dipendente **non dirigente** dovrà avvenire secondo le seguenti modalità:
 - a) mobilità tra società consorziate, loro controllate o comunque partecipate e Società Consortile ferma restando la verifica delle professionalità e competenze richieste;
 - b) selezione pubblica.
2. La procedura della selezione pubblica è ammessa nel caso in cui non sia andata a buon fine la selezione del personale in mobilità tra società consorziate loro controllate o partecipate e Società Consortile.
3. Indipendentemente dalla procedura di selezione adottata, per l'ammissione alla selezione ciascun candidato deve essere in possesso almeno dei seguenti requisiti minimi:
 - a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
 - b) godimento dei diritti civili e politici;
 - c) non avere riportato condanne penali per reati contro la Pubblica Amministrazione e non avere procedimenti penali in corso relativi a tali reati;
 - d) essere in possesso di titoli di istruzione adeguati al profilo ricercato.

Art. 7 - Mobilità tra società consorziate loro controllate o comunque partecipate e Società consortile

1. Il Responsabile del procedimento predispone un apposito avviso di selezione, che deve essere pubblicato per almeno 15 (quindici) giorni continuativi sul sito intranet e bacheche aziendali della Società e sul sito intranet e bacheche aziendali delle Società consorziate, loro controllate o comunque partecipate. Tali modalità rappresentano il livello minimo atto a garantire il rispetto del principio di pubblicità della selezione previsto dalla legislazione vigente; pertanto,

è in ogni caso consentito prevedere ulteriori forme di pubblicità dell'avviso nell'ambito interno delle Società consorziate, loro controllate o comunque partecipate e della Società consortile e/o periodi di pubblicazione maggiori.

2. L'avviso di selezione di cui al comma precedente deve indicare almeno:
 - a) profilo professionale ricercato;
 - b) tipologia e durata del rapporto di lavoro;
 - c) luogo di svolgimento prevalente dell'attività lavorativa;
 - d) contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
 - e) inquadramento giuridico e/o economico;
 - f) requisiti culturali e professionali richiesti ai candidati;
 - g) modalità e termine per la presentazione della domanda di partecipazione;
 - h) criteri di selezione della candidatura;
 - i) modalità di svolgimento della selezione;
 - j) termine di conclusione della selezione;
 - k) indicazione della struttura di riferimento e del Responsabile del procedimento.
3. La valutazione delle candidature è effettuata da una Commissione di valutazione nominata dal Responsabile del procedimento e composta da tre membri scelti fra i dipendenti della Società e delle società consorziate, in possesso di provata competenza in materie attinenti al profilo ricercato.
4. Non possono fare parte della Commissione di valutazione coloro che ricoprono, a qualunque titolo, cariche politiche elettive o istituzionali, o che siano rappresentanti sindacali, delle confederazioni o organizzazioni sindacali; non possono fare parte della commissione parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo grado dei candidati; i verbali della commissione devono contenere l'esplicita attestazione dell'esito della verifica delle incompatibilità di ciascun membro.
5. La selezione dei candidati idonei viene effettuata sulla base dell'analisi e della valutazione del curriculum professionale di ogni singolo candidato, tenendo conto della professionalità posseduta in relazione al posto da ricoprire; nel caso in cui l'analisi e la valutazione diano esito positivo con riferimento a uno o più candidati, la Commissione procede ad effettuare il colloquio individuale e a stilare la graduatoria finale, che viene quindi trasmessa al Responsabile del procedimento insieme con i verbali delle diverse fasi della selezione.
6. Nel caso di selezione di particolari profili o competenze che debbano essere attestate a mezzo di prove pratiche è possibile prevedere anche lo svolgimento di prove d'esame scritte e/o orali e/o manuali.
7. Le assunzioni di cui al presente articolo saranno possibili purché le stesse società consorziate

abbiano, in fase di assunzione, rispettato le disposizioni di cui all'art. 18 del decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008 convertito nella legge n. 133 del 6 agosto 2008 o comunque la differente normativa vigente al momento dell'assunzione del personale di cui trattasi da parte delle consorziate. A tale verifica procede la Commissione di selezione.

Art. 8 - Selezione pubblica

1. Il Responsabile del procedimento predispose un apposito bando di selezione conforme alle esigenze manifestate durante la programmazione del fabbisogno di personale, come descritto nell'art. 4 del presente Regolamento.
2. Il bando di selezione deve essere pubblicato per almeno 20 (venti) giorni continuativi sul sito internet della Società, sul sito internet delle Società consorziate e sul sito internet della Provincia di Pavia. Tali modalità rappresentano il livello minimo atto a garantire il rispetto del principio di pubblicità della selezione previsto dalla legislazione vigente; pertanto, è in ogni caso consentito prevedere ulteriori forme di pubblicità dell'avviso e/o periodi di pubblicazione maggiori e/o la pubblicazione su ulteriori siti internet.
3. Il bando di concorso deve indicare almeno:
 - a) profilo professionale ricercato;
 - b) tipologia e durata del rapporto di lavoro;
 - c) luogo di svolgimento prevalente dell'attività lavorativa;
 - d) contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
 - e) inquadramento giuridico e/o economico;
 - f) requisiti culturali e professionali richiesti ai candidati;
 - g) modalità e termine per la presentazione della domanda di partecipazione;
 - h) criteri di selezione della candidatura;
 - i) modalità di svolgimento della selezione;
 - j) termine di conclusione della selezione;
 - k) indicazione della struttura di riferimento e del responsabile del procedimento.
4. Al fine di individuare tra tutti i candidati quello più idoneo a ricoprire il profilo professionale ricercato la selezione dei candidati può essere effettuata:
 - a) per titoli, esami prove manuali e prove scritte o praticheQualora si faccia ricorso a selezione mediante esami scritti, al fine di garantire l'imparzialità della selezione medesima, gli stessi devono essere effettuati nel rispetto della regola dell'anonimato del documento del candidato e della regola della predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove.
5. Ad ogni C.V. presentato dai candidati deve essere attribuito da parte della Commissione di

valutazione un punteggio che tenga conto almeno dei seguenti elementi:

- a) titoli di studio posseduti dal candidato;
- b) esperienze professionali pregresse adeguatamente documentate dal candidato.

6. La valutazione delle candidature è effettuata da una Commissione di valutazione nominata dal Responsabile del procedimento dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande e composta da tre membri scelti fra i dipendenti della Società e delle società consorziate, in possesso di provata competenza in materie attinenti al profilo ricercato. In caso di specifiche necessità la Commissione potrà essere composta da esperti di provata competenza in materie attinenti al profilo ricercato, anche non dipendenti della società consortile e delle società consorziate.
7. Non possono fare parte della Commissione di valutazione coloro che ricoprono, a qualunque titolo, cariche politiche elettive o istituzionali, o che siano rappresentanti sindacali, delle confederazioni o organizzazioni sindacali; non possono fare parte della commissione parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo grado dei candidati; i verbali della commissione devono contenere l'esplicita attestazione dell'esito della verifica delle incompatibilità di ciascun membro.
8. Le modalità di attribuzione dei punteggi sono stabilite dalla Commissione di valutazione prima dell'apertura delle buste contenenti le domande dei candidati di partecipazione alla selezione.
9. La Commissione è tenuta a verbalizzare al termine di ogni sessione di lavoro l'attività di valutazione svolta e gli esiti della stessa, ed a stilare una specifica graduatoria di merito dei candidati. Tale graduatoria resta valida per il periodo di validità stabilito dalla Legge per le graduatorie dei concorsi pubblici degli enti locali.
10. Il candidato risultato vincitore al termine della selezione è invitato per iscritto alla sottoscrizione del contratto di lavoro.

Art. 9 - Procedura di selezione del personale - profili dirigenziali

1. La Società, nel caso di ricerca di un profilo dirigenziale, per il quale è necessario valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali e le attitudini manageriali, procede mediante:
 - a) Selezione pubblica svolta secondo le disposizioni dell'art. 8.
 - b) Selezione tramite utilizzo di società esterne specializzate di comprovata professionalità, conformate al rispetto dei principi indicati nel Regolamento per il conferimento degli incarichi esterni, iscritte come Agenzie per il Lavoro all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2. In ogni caso la ricerca di un profilo dirigenziale dovrà rispettare le disposizioni elencate nell'art. 8 ove applicabili.
3. La selezione di profili dirigenziali dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, attraverso l'acquisizione di apposita dichiarazione sostitutiva del soggetto interessato, attestante l'assenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi del suddetto decreto.

Art. 10 – Assunzioni obbligatorie

1. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene nel rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio (legge 12 marzo 1999 n. 68), previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Art. 11 - Norma transitoria

1. Restano validi ed efficaci i contratti di lavoro stipulati prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, sino a naturale scadenza.