



Reclutamento del personale dipendente

Regolamento

(Adottato ai sensi del secondo comma dell'art. 19 del D.Lgs. 11 agosto 2016 n. 175)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2022

INDICE

- 1. Introduzione**
- 2. Principi generali**
- 3. Entrata in vigore**
- 4. Ambito di applicazione**
- 5. Requisiti per la partecipazione alle procedure di reclutamento**
- 6. Avvio iter di reperimento de lpersonale**
- 7. Pubblicazione dell'avviso di selezione**
- 8. Presentazione e ricevimento delle domande**
- 9. Esame delle domande e svolgimento iter di selezione**
- 10. Esiti della selezione**
- 11. Ricorso a società esterne di selezione**
- 12. Assunzione**

1. Introduzione

Il presente Regolamento disciplina le procedure di reclutamento del personale dipendente adottate da Marina di Baunei e Santa Maria Navarrese S.r.l. (di seguito anche 'Marina di Baunei' o 'Società').

Il Regolamento è adottato dall'Organo Amministrativo della Società in ottemperanza a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 19 del D.Lgs. 11 agosto 2016 n. 175 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"), in base al quale le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei servizi.

La partecipazione alle procedure di reclutamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

2. Principi generali

Le procedure di reclutamento della Società si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei e atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
- c) composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con componenti di provata competenza e assenza di conflitti di interesse.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente la Società garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.

In considerazione della definizione dell'attività svolta dalla Società, contenuta nello Statuto societario, le assunzioni del personale sono disposte con atti deliberativi di indirizzo e programmazione del CdA, connesse alle esigenze di attivazione o ampliamento dei servizi svolti in rapporto agli obiettivi prefissati ed alle risorse finanziarie disponibili.

Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure comparative selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso delle professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

Gli atti amministrativi/gestionali attinenti il reclutamento del personale sono approvati con provvedimento della Direzione Amministrativa nel rispetto della normativa vigente. Tali atti devono contenere:

- il numero dei posti messi a concorso, fatte salve le riserve per il collocamento

obbligatorio, ove dalla normativa previste;

- il CCNL applicato, profilo professionale e categoria, tipologia di competenze richieste, trattamento economico iniziale spettante;
- il termine e le modalità di presentazione delle domande e delle modalità di svolgimento delle selezioni;
- i requisiti soggettivi generali e particolari;
- la durata della graduatoria e le modalità di assunzione.

3. Entrata in vigore

Il Presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito web della Marina di Baunei e Santa Maria Navarrese S.r.l.

La Società potrà apportare eventuali integrazioni o modifiche dello stesso, per iscritto, previa accettazione e deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

4. Ambito di applicazione

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato per la costituzione di rapporti di lavoro con la Società.

Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

- a) assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente;
- b) assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui al precedente paragrafo 2;
- c) reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;
- d) reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016;
- e) contratti di somministrazione di lavoro;
- f) affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica, quali ad esempio gli incarichi di direzione generale ovvero di settore, da affidarsi sulla base di rapporto di lavoro autonomo professionale, previo avviso pubblico e comparazione delle candidature in esito ad apposito colloquio. In relazione a tali incarichi l'avviso pubblico individuerà i requisiti di partecipazione;

5. Requisiti per la partecipazione alle procedure di reclutamento

Alla scadenza del termine stabilito dall'avviso pubblico per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni il candidato deve essere in possesso di tutti i

seguenti requisiti:

- a) età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
- b) perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) valido permesso di soggiorno per gli stranieri extra-comunitari;
- e) idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
- f) non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici. Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono in stato di interdizione o destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione o altre misure. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 Codice Procedura Penale saranno valutate dalla Società, anche con riferimento alle mansioni dell'assumendo; tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;
- g) inesistenza di provvedimenti di licenziamento irrogati dal Comune di Baunei o da altri Enti della P.A.;
- h) avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso;
- i) avere gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.

6. Avvio iter di reperimento del personale

A fronte di esigenze di organico si procede prioritariamente a verificare se la copertura può essere assicurata con professionalità acquisibili dall'interno, privilegiando il personale con conoscenze e competenze affini a quelle richieste dalle posizioni da ricoprire.

Qualora non sia possibile coprire il ruolo con personale interno si procede con la selezione esterna. L'avvio dell'iter di reperimento del personale all'esterno è approvato dall'Organo Amministrativo della Società.

Nell'ambito delle selezioni del personale, la Società individua le tipologie contrattuali ritenute più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti.

Il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, secondo le modalità e nei limiti temporali stabiliti dalle vigenti normative in materia, ivi compreso l'istituto della somministrazione di lavoro, è sempre ammesso per sopperire a particolari attività di carattere ciclico o stagionale ovvero per la sostituzione del personale assente per una delle causali per le quali disposizioni di legge e/o di CCNL applicato in azienda comportino la conservazione obbligatoria del posto, indipendentemente che l'aspettativa stessa sia o meno retribuita.

E' nella facoltà della Società avvalersi, nei casi e secondo le modalità previste dal presente Regolamento, di società specializzate nella selezione del personale, individuandole tra quelle di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscono l'imparzialità e la trasparenza della scelta. Nei contratti stipulati con la società prescelta deve essere previsto l'obbligo per la stessa di uniformarsi ai principi di imparzialità e trasparenza richiamati dal Regolamento.

Nei relativi contratti con tali società dovrà altresì essere previsto che la società prescelta, al termine della procedura di selezione, rilasci una dichiarazione in merito alla autonomia, alla imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

7. Pubblicazione dell'avviso di selezione

La procedura di reclutamento ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet della Società (e del Comune di Baunei) per un termine non inferiore a 15 (quindici) giorni sia per le selezioni riguardanti assunzioni a tempo indeterminato che per le selezioni riguardanti assunzioni a tempo determinato, e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima.

L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato e le relative mansioni, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta nonché i requisiti di ammissione e i titoli di studio richiesti, gli eventuali titoli di preferenza.

Nell'avviso sono indicati i termini e le modalità di presentazione delle domande e le eventuali prove di selezione

(test psico-attitudinali e/o prove scritte e/o prove pratiche e/o prove orali) e/o colloqui individuali tecnici e/o motivazionali richiesti ai candidati, nonché ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

La Società può determinare il numero minimo di domande in presenza delle quali si procederà alla selezione. E' in facoltà della Società procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate o per altre motivate esigenze della Società medesima. E' altresì facoltà della Società prorogare il termine per la presentazione delle domande.

8. Presentazione e ricevimento delle domande

Le domande di ammissione alla procedura selettiva dovranno essere, a pena di esclusione, redatte in carta semplice, debitamente firmate dal candidato, corredate di fotocopia leggibile di un valido documento di identità ed inviate, unitamente a tutta la documentazione richiesta nell'avviso, con le modalità ed entro i termini indicati nell'avviso stesso.

A pena di esclusione il candidato, nella domanda di ammissione, dovrà manifestare il consenso all'utilizzo dei dati personali ai sensi della normativa vigente in materia di riservatezza e l'accettazione incondizionata delle norme e delle condizioni stabilite dal presente regolamento e dall'avviso di ricerca.

Non sono accettate domande inviate con modalità diverse da quelle indicate nell'avviso di ricerca pubblicato dalla Società. Il termine per la presentazione delle domande è perentorio, pertanto non si terrà in alcun conto delle domande pervenute presentate fuori termine. Il ritardo nella presentazione della domanda, quale ne sia la causa, anche se non imputabile al candidato, comporta la non ammissione del candidato stesso alla selezione.

Nella domanda di ammissione al concorso i candidati devono dichiarare, a pena di esclusione, autocertificando nella consapevolezza delle sanzioni penali previste dall'articolo 76 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445 in caso di falsità in atti o dichiarazioni mendaci, quanto segue:

- a) il cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- b) la data e il luogo di nascita;
- c) la cittadinanza;
- d) il Comune di residenza e l'indirizzo, eventuale domicilio e indirizzo;
- e) il titolo di studio richiesto con l'indicazione dell'anno di conseguimento, dell'Istituto e

della votazione riportata; nel caso di titolo estero, devono essere indicati gli estremi del provvedimento di equipollenza, di riconoscimento o di equiparazione al corrispondente titolo italiano;

- f) i requisiti specifici richiesti dall'avviso di selezione;
- g) l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione con indicazione dell'eventuale recapito telefonico e/o dell'eventuale indirizzo di posta elettronica.
- h) le eventuali condanne penali riportate (anche in caso di applicazione della pena su richiesta, sospensione condizionale, non menzione, amnistia, condono, indulto o perdono giudiziale) ed i procedimenti penali pendenti a proprio carico;
- i) il possesso di ogni altro requisito previsto dalla normativa vigente;
- j) per i cittadini stranieri: di avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
- k) di godere dei diritti civili e politici nello Stato di appartenenza o di provenienza ed in caso di mancato godimento l'indicazione dei motivi.

La mancanza anche di uno solo dei dati richiesti, fermo restando che esso non possa essere ricavato dal complessivo tenore della domanda di ammissione, sarà motivo di esclusione dalla procedura selettiva.

La domanda è presentata nei termini stabiliti dall'Avviso, secondo le seguenti modalità:

- mediante raccomandata con ricevuta di ritorno (Per il rispetto dei termini di presentazione delle domande, farà fede l'effettiva ricezione, pertanto la tempestività della spedizione postale sarà a rischio esclusivo del candidato;
- mediante consegna all'ufficio protocollo della Società;
- mediante inoltro all'indirizzo e -mail di posta certificata della Società.

9. Esame delle domande e svolgimento iter di selezione

All'esame delle domande provvede una Commissione di valutazione ("Commissione"), composta da almeno tre membri dotati di comprovata professionalità di volta in volta designati, tra i dipendenti o soggetti esterni.

La Commissione è nominata dall'Organo Amministrativo.

Della Commissione non possono fare parte i componenti dell'Organo Amministrativo né coloro che ricoprono, o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche presso l'Ente Locale socio della Marina di Baunei o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione altresì i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto così come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti. Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo ad un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato con atto dell'Organo Amministrativo.

La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui stabiliti nell'avviso di convocazione.

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda della posizione

professionale da ricercare e precisamente: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psico-attitudinali, prove pratiche, colloqui di gruppo e/o procedure di assessment.

I giudizi della Commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale.

La Commissione di valutazione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Società.

E' ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione.

La Commissione redige la graduatoria di merito da sottoporre all'Organo amministrativo per la definitiva approvazione.

Tutte le comunicazioni inerenti alla procedura selettiva verranno fatte attraverso pubblicazione sul sito internet della Società, salvo diversa previsione inserita nei singoli avvisi di selezione.

Per tutti i candidati l'ammissione alle prove selettive o all'eventuale preselezione viene disposta sotto condizione dell'accertamento dei requisiti prescritti per l'assunzione.

La Società si riserva in ogni momento la facoltà di procedere alla verifica delle dichiarazioni presentate dai candidati ed accertare il possesso di tutti i requisiti richiesti.

La procedura selettiva potrà avvenire attraverso la valutazione dei titoli e/o curriculum vitae e/o test attitudinali e/o prove scritte e/o orali e/o prove pratiche e/o colloqui volti a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Le modalità di espletamento delle prove sono indicate nei singoli avvisi di selezione.

L'eventuale prova orale consiste in un colloquio vertente sulle materie oggetto della prova scritta.

Le prove si intendono superate con il conseguimento della votazione minima attribuita dalla commissione esaminatrice.

Qualora sia prevista l'effettuazione di una prova pratica, a discrezione della commissione giudicatrice, la stessa potrà essere limitata ad una valutazione di sola idoneità o non idoneità (senza attribuzione di punteggio) quale condizione, rispettivamente, per l'ammissione o non ammissione alla prova successiva.

Le procedure selettive devono garantire il principio di anonimato dei concorrenti al momento della correzione delle prove e degli elaborati scritti e il principio di casualità nel sorteggio delle domande da sottoporre ai candidati.

Le procedure selettive possono essere effettuate anche con l'ausilio di sistemi automatizzati volti a realizzare forme di preselezione.

Le procedure selettive devono concludersi entro 6 mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di valutazione per titoli e/o per prove orali e/o pratiche e/o colloqui e/o test attitudinali, dalla data di prima convocazione. Il diario delle prove scritte, se non indicato nell'avviso, deve essere comunicato ai candidati ammessi alla selezione non meno di dieci giorni prima dell'inizio delle stesse. Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale, dovrà essere data comunicazione non meno di dieci giorni prima di quello in cui dovranno sostenerla.

Nei singoli avvisi di ricerca potrà essere, di volta in volta, determinato il numero di candidati che superata la prova preselettiva, verrà ammesso alla selezione.

Il punteggio complessivo sarà determinato dalla somma dei punteggi utili riportati nella valutazione dei titoli e nelle altre prove d'esame (con esclusione del punteggio ottenuto nella preselezione).

10. Esiti della selezione

Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Personale", per un periodo di almeno 30 giorni e fino ad un massimo coincidente con il termine di validità della graduatoria stessa.

È facoltà della Società 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 selezionati o nel caso di necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione era stata avviata.

La graduatoria delle selezioni espletate per il reclutamento del personale presso la Società rimangono in vigore per un termine massimo stabilito di volta in volta dall'avviso di selezione, per una durata comunque non eccedente i massimi stabiliti dalla legge per le graduatorie dei concorsi pubblici.

In ogni caso saranno considerati rinunciatari i vincitori che non presenteranno i documenti richiesti ovvero che non prenderanno servizio entro il termine fissato dalla società.

I risultati di ciascuna selezione saranno tenuti in considerazione dall'azienda ai fini delle assunzioni da effettuare durante il periodo di validità della graduatoria. In tale intervallo temporale la graduatoria sarà di volta in volta aggiornata in caso di attingimento alla medesima e scorrimento.

Tutte le graduatorie risultanti dalle procedure di selezione e soggetti alla pubblicazione ai sensi del presente Regolamento riporteranno il nome e cognome del candidato.

L'inserimento di un candidato nelle graduatorie definite sulla base delle procedure di selezione stabilite nel presente Regolamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

È facoltà della Società, qualora l'interesse tecnico organizzativo aziendale lo richieda, procedere, con provvedimento motivato, alla modifica dell'avviso di selezione in qualsiasi momento della procedura selettiva.

È ulteriore facoltà della Società disporre, qualora l'interesse tecnico organizzativo aziendale lo richieda, la revoca dell'avviso di selezione in qualsiasi momento del procedimento selettivo, purché antecedente alla definitiva conclusione dello stesso. Il provvedimento deve essere pubblicato sul sito web della società

11. Ricorso a società esterne di selezione

Le procedure di selezione possono essere affidate a società esterne specializzate nell'attività di selezione con delibera dell'Organo Amministrativo.

In relazione alla tipologia, alla professionalità richiesta, dei tempi di inserimento previsti, ed avendo attenzione ai costi, la Società potrà adottare, per una o più fasi del processo selettivo, al supporto di società esterne specializzate nelle attività di reclutamento e selezione. Anche in tali circostanze la Marina di Baunei e il Comune di Baunei pubblicano sul proprio sito internet l'avviso di selezione, fornendo completa informativa sul ruolo delle società esterne coinvolte nel processo di reclutamento e selezione.

L'attività delle società specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

Marina di Baunei si riserva la facoltà di indicare alle società specializzate, quale esperto, un proprio dipendente per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei

candidati e/o può riservarsi la valutazione finale dei soggetti selezionati dalle società specializzate stesse.

12. Assunzione

L'Organo amministrativo approva la graduatoria di merito redatta dalla Commissione.

Ove, ad esito del completamento dell'iter di selezione, la Società ritenga di procedere all'assunzione di uno o più dei candidati individuati in base alle graduatorie, l'assunzione deve essere preventivamente autorizzata dall'Organo Amministrativo, quindi, formalizzata dallo stesso.

L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo i termini di legge.

I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Società. Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfirabilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova della durata indicata nell'avviso medesimo.

La Società, in casi particolari debitamente motivati, può modificare la tipologia contrattuale senza indire una nuova procedura di selezione, sempreché il soggetto interessato a detta modifica sia stato individuato come idoneo attraverso una procedura di selezione svolta ai sensi del presente Regolamento.