

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

PREMESSA

Il presente Regolamento individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui SDAG si uniformerà per la ricerca, la selezione e l'inserimento di personale per tutte le qualifiche, in conformità a quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 175/2016 e s.m.i. e dalle leggi vigenti in materia.

ARTICOLO 1

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Il presente regolamento, adottato da SDAG, ai sensi dell'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 175/2016 disciplina le procedure di selezione e reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di imparzialità, di pubblicità, parità di condizioni e trasparenza, nonché dei criteri e principi di cui all'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 per quanto applicabile.
2. Per le assunzioni riservate alle persone con disabilità o comunque rientranti nel disposto della L. n° 68/1999 si procederà, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.

ARTICOLO 2

CRITERI E PRINCIPI

1. La società verifica periodicamente, di norma annualmente, i propri fabbisogni occupazionali e li condivide con l'ente controllante.
2. Le eventuali assunzioni saranno così definite sulla base di una preventiva e periodica rilevazione del proprio fabbisogno del personale necessario ad assicurare il pieno funzionamento aziendale.
3. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure comparative e selettive atte ad accertare la professionalità richiesta, le capacità e le attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno.
4. In particolare le procedure di ricerca ed acquisizione del personale sono espletate nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e del Modello organizzativo adottato da SDAG ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
5. Le procedure di ricerca ed acquisizione del personale si svolgono nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 679/2016.
6. È ammesso il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferibile all'ordinaria attività, nei limiti previsti dalle leggi e dai Contratti Collettivi nazionali di lavoro applicati in azienda.
7. Per quanto compatibile il presente regolamento si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ad altri ricompresi nell'art. 409 c.p.c. sempre se esclusi dalle procedure negoziali per l'acquisizione di servizi.
8. Sono esclusi dall'ambito applicativo del presente Regolamento i rapporti con soggetti inseriti in SDAG in stage o tirocinio formativo sia curriculare che extra curriculare.

**ART. 3
PROCEDURA DI SELEZIONE**Fase 1: Pubblicazione avviso

L'avviso viene pubblicato sul sito istituzionale di SDAG www.sdag.it e contiene le seguenti indicazioni:

- a) modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- b) requisiti soggettivi generali e specifici necessari alla partecipazione alla selezione che devono essere posseduti anche al momento di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione;
- c) modalità di espletamento della selezione;
- d) materie oggetto delle eventuali prove selettive;
- e) titoli di studio minimi richiesti;
- f) titoli che, per specifici profili o livelli di inquadramento, danno eventualmente diritto a precedenza o preferenza ed eventuale assegnazione di specifico punteggio;
- g) esperienze professionali pregresse, le competenze maturate e l'eventuale assegnazione di un punteggio specifico;
- h) numero complessivo dei posti e dei profili professionali.

L'avviso è pubblicato almeno 20 giorni prima della scadenza del termine per la presentazione delle domande. Tale termine è ridotto di 10 giorni in casi di carenze improvvise di organico o necessità urgenti per garantire la continuità del servizio.

Fase 2: Commissione per la selezione

La Commissione per la selezione dei candidati viene nominata con Determina dell'Amministratore Unico ed è composta da esperti di comprovata esperienza nella materia oggetto di selezione. L'attività di valutazione della Commissione è oggetto di verbalizzazione.

Fase 3: Presentazione delle domande di partecipazione

Coloro che intendano accedere alla selezione dovranno produrre quanto richiesto nell'avviso nelle forme e nei modi riportati nel medesimo.

Fase 4: Selezione dei candidati – esami scritti, prove tecniche e colloqui

Le modalità di selezione sono specificate di volta in volta nell'avviso, a seconda del profilo ricercato e/o del numero di candidati atteso; esse possono consistere in un esame scritto, in un colloquio e, ove ritenuto necessario per le ragioni indicate nello specifico avviso, nell'espletamento di una prova pratica.

Le prove di cui al comma che precede sono finalizzate alla verifica delle competenze possedute dai candidati.

La commissione attribuisce il punteggio secondo le modalità previste nell'avviso o successivamente definite dalla stessa commissione e redige una graduatoria.

Fase 5: Esito della selezione

L'esito della selezione viene pubblicato sul sito istituzionale di SDAG www.sdag.it.

La selezione e la valutazione del personale sono effettuate perseguendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi per le specifiche esigenze aziendali.

Per l'inserimento di personale dipendente la società può fare ricorso a tutte le fattispecie contrattuali ammesse dalla legge, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi di categoria applicabili e dall'eventuale contrattazione aziendale.

Per ciascuna selezione di personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti e tenuto conto anche delle disponibilità di spesa.

ART. 4**INDIZIONE DELLA SELEZIONE**

La decisione di indire la selezione è adottata:

- per le assunzioni a tempo determinato, indeterminato e per i contratti di collaborazione dall'Amministratore unico;

ART. 5**PUBBLICITÀ**

1. Il reclutamento del personale viene pubblicato sul sito internet www.sdag.it nella sezione "Trasparenza – Bandi di concorso".
2. La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità alla procedura attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute più adeguate od opportune.
3. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità della ricerca.

ART. 6**CATEGORIE PROTETTE**

I lavoratori appartenenti alle "categorie protette", ai sensi della L. 68/1999, saranno assunti nel rispetto delle normative tra gli iscritti nelle specifiche liste dei servizi all'impiego per il collocamento mirato previa verifica della compatibilità con le mansioni da svolgere. La selezione avverrà, prioritariamente, in base alla posizione nella graduatoria del competente servizio al lavoro.

ART. 7**REQUISITI ESSENZIALI**

Fatte salve le specifiche prescrizioni che saranno contenute in ogni singolo avviso, potranno accedere alle selezioni promosse da SDAG i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali alla data di avvio della procedura di selezione:

- a) assenza di condanne penali e della pendenza di procedimenti penali che, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, ostino all'instaurazione del rapporto di impiego con le pubbliche amministrazioni;
- b) avere la maggiore età e non aver raggiunto il limite massimo previsto per il collocamento a riposo d'ufficio;
- c) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento;
- d) non essere decaduto da un impiego presso una pubblica amministrazione per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- e) non ricadere nella condizione ostativa di cui all'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- f) cittadini italiani. Sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica; oppure
 - a.1 Cittadini degli Stati membri dell'Unione europea e loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, con adeguata conoscenza della lingua italiana;
 - a.2 Cittadini degli Stati non appartenenti all'Unione europea che siano titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, con adeguata conoscenza della lingua italiana;

- a.3 Titolari dello status di rifugiato o dello status di protezione sussidiaria con adeguata conoscenza della lingua italiana che sarà accertata mediante l'espletamento di una prova scritta e/o in sede di colloquio;
- g) idoneità fisica all'impiego, con riferimento alle mansioni specifiche previste per la posizione da ricoprire;
 - h) godimento dei diritti civili e politici;
 - i) essere in possesso di specifico titolo di studio e/o eventuali altri requisiti (es. possesso patenti e/o abilitazioni) richiesti per l'accesso allo specifico profilo professionale.

ART. 8 LA COMMISSIONE PER LA SELEZIONE

1. La procedura di valutazione e selezione dei candidati verrà esperita dalla Commissione per la selezione nominata dall'Amministratore Unico tenuto conto delle indicazioni definite in sede di pubblicazione del bando di selezione dall'Amministratore medesimo e potrà anche essere affidata ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti. La società potrà altresì avvalersi di esperti e/o società esterne anche per singole e specifiche fasi della procedura di reclutamento.

2. La società si riserva la facoltà di nominare quali membri della Commissione per la selezione, in qualità di esperti, soggetti esterni o personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

ART. 9 ESITI DELLA SELEZIONE

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione "Trasparenza – Bandi di concorso" presente nel sito istituzionale di SDAG.

2. È facoltà dell'azienda 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.

3. SDAG può stabilire l'utilizzo delle graduatorie delle selezioni, nell'anno successivo alla data di loro formazione, per il reclutamento di personale ulteriore rispetto a quello previsto dall'avviso di selezione, avente identiche caratteristiche professionali. La facoltà in questione dovrà essere precisata nell'avviso di selezione medesimo.

ART. 10 ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. L'assunzione in servizio avviene previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, a tempo pieno o parziale, definito secondo la forma contrattuale indicata nella procedura di selezione.

2. E' sempre richiesto, tranne dove diversamente ammesso e specificato, lo svolgimento di un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale di riferimento.

3. Per quanto riguarda le assunzioni di personale straniero si deve far riferimento alla Parte Speciale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, sezione 08 nel rispetto dell'art. 25-duodecies dello stesso decreto e dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

ART. 11 ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet della società all'indirizzo www.sdag.it.