



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Ed 0 Rev. 0
09/10/2017

Organizzazione

GE.S.CO. s.r.l.

Via San Giovanni Battista, 31

17021 ALASSIO SV

Web: www.gescoalassio.it

E-Mail: gescoalassio@libero.it

P.I. 01086830096

NUM. REA 112347

Società a capitale interamente pubblico del Comune di Alassio

CAPITALE SOCIALE € 50.000,00 I.V.

**REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL
PERSONALE IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI
ALL'ARTICOLO 19, II COMMA DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 175
DEL 19 AGOSTO 2016 (TESTO UNICO IN MATERIA DI SOCIETÀ A
PARTECIPAZIONE PUBBLICA), PUBBLICATO SULLA G.U. IN DATA 8
SETTEMBRE 2016, N. 210 e s.m.i.**

Emissione DG

Data

Firma

Approvazione DG

Data

Firma

Approvazione ODV

Data

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	09/10/2017	Prima emissione	

	REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Ed 0 Rev. 0 09/10/2017
---	--	-----------------------------------

Indice generale della sezione

SOMMARIO

ART. 1 – INTRODUZIONE	3
ART. 2 - FINALITÀ	3
ART. 3 – PRINCIPI DI RIFERIMENTO	3
ART. 4 - AMBITO DI APPLICAZIONE	4
ART. 5 - REQUISITI DI IDONEITÀ DEI CANDIDATI	5
ART. 6 – AVVIO ITER DI REPERIMENTO DEL PERSONALE	5
ART. 7 – PUBBLICITA’	6
ART. 8 - ELEMENTI DELL’AVVISO DI SELEZIONE	6
ART. 9 – PRESENTAZIONE E RICEVIMENTO DELLE DOMANDE	6
ART. 10 - COMMISSIONI DI VALUTAZIONE	7
ART. 11 - VALUTAZIONE DEI CANDIDATI	7
ART. 12 - GRADUATORIE	8
ART. 13 RICORSO A SOCIETA’ ESTERNE DI SELEZIONE	8
ART. 14 - CONTRATTUALIZZAZIONI	8
ART. 15 - PRIVACY	9
ART. 16 - ENTRATA IN VIGORE	9

	REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Ed 0 Rev. 0 09/10/2017
---	--	-----------------------------------

ART. 1 – INTRODUZIONE

Il presente “Regolamento per il reclutamento del personale” (“Regolamento”) disciplina le procedure di reclutamento del personale dipendente adottate da GE.S.CO s.r.l. (di seguito indicata anche come “Società”).

Il Regolamento è adottato 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 CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) per i dipendenti Impianti sportivi e palestre.

In ogni caso, il reclutamento di personale per la copertura di posizioni professionali aziendali avviene, ove possibile, favorendo processi di valorizzazione del personale interno, promuovendo la crescita del personale attraverso idonei processi di valutazione e formativi, nell’ambito di una organizzazione del lavoro flessibile, in coerenza con la mission aziendale.

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

ART. 2 - FINALITÀ

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato. Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all’inserimento in azienda con progetti di tirocinio extracurricolare.

Eventuali modifiche ed integrazioni relative alle selezioni, saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei predetti avvisi.

ART. 3 – PRINCIPI DI RIFERIMENTO

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

	REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Ed 0 Rev. 0 09/10/2017
---	--	-----------------------------------

- 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.

Le procedure di reclutamento garantiranno senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica, appartenenza ad organizzazioni sindacali o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne e della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs 196/2003 s.m.i.e del regolamento europeo 679/2016.

ART. 4 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento non si applica:

- a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, ovvero sulla base di apposite convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 (commi 2 e 4) della legge n. 69/99 e s.m.i. con i competenti uffici pubblici preposti al collocamento disabili;
- b) per le 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 ed imparzialità di cui alla premessa;
- c) per il 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) per il 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;

	REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Ed 0 Rev. 0 09/10/2017
---	--	-----------------------------------

f) gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica.

ART. 5 - REQUISITI DI IDONEITÀ DEI CANDIDATI

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) non aver riportato condanne penali anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo 1, del titolo ii del libro II del codice penale e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di interdizione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale. In ipotesi di condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 codice di procedura penale, la GE.S.CO s.r.l. accerterà autonomamente e specificamente la gravità dei fatti penalmente rilevanti compiuti dal concorrente, al fine di valutare l'esistenza dei requisiti di idoneità morale ed attitudine ad espletare l'attività richiesta in conformità ai principi stabiliti per l'accesso al pubblico impiego e con riferimento alle mansioni dell'assumendo; tali condizioni devono essere comprovate da apposita documentazione;
- b) inesistenza di provvedimenti di licenziamento irrogati da altre società partecipate dal Comune di Alassio;
- c) età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
- d) idoneità fisica a ricoprire l'impiego, con facoltà per la società di esperire appositi accertamenti;
- e) perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- f) godimento dei diritti civili e politici;
- g) insussistenza nei propri confronti delle condizioni di cui al comma 16 ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- h) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- i) titolo di studio richiesto per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- l) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

ART. 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.

	REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Ed 0 Rev. 0 09/10/2017
---	--	-----------------------------------

L'avvio dell'iter di reperimento del personale all'esterno è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società o dall'amministratore unico.

ART. 7 – PUBBLICITA'

Il reclutamento del personale è mirato ad assicurare la copertura del fabbisogno professionale necessario a soddisfare le esigenze della committenza e del piano di sviluppo aziendale, che potranno essere indicate unitamente agli avvisi di selezione, mediante pubblicazione sul portale internet <http://www.gescoalassio.it/> nella sezione dedicata e aggiornata e sul sito del Comune di Alassio. La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità ai suddetti piani esigenziali, nonché ai relativi procedimenti per il reclutamento di personale, anche attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

ART. 8 - ELEMENTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE

L'avviso di selezione per il reclutamento di risorse conterrà:

- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità di verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire nonché le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere gli eventuali colloqui professionali, attitudinali e motivazionali, ivi incluse eventuali prove preselettive;
- c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- d) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- e) l'eventuale numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- f) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

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.

ART. 9 – PRESENTAZIONE E RICEVIMENTO DELLE DOMANDE

La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione.

	REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Ed 0 Rev. 0 09/10/2017
---	--	-----------------------------------

La domanda di partecipazione a selezioni avviate con avviso pubblico dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:

- a) il cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- b) la data e il luogo di nascita;
- c) il codice fiscale;
- d) la cittadinanza;
- e) il Comune di residenza e l'indirizzo, eventuale domicilio e indirizzo;
- g) il titolo di studio richiesto e il punteggio ottenuto;
- h) i requisiti specifici richiesti dall'avviso di selezione;
- i) l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione con l'indicazione dell'eventuale recapito telefonico e/o dell'eventuale indirizzo di posta elettronica.

ART. 10 - COMMISSIONI DI VALUTAZIONE

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

La Commissione è nominata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dell'amministratore unico.

La valutazione per la selezione dei candidati, sarà affidata a commissioni di valutazione, composte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), del d.lgs. n° 165/2001 e s.m.i..

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 del Presidente del Consiglio di Amministrazione o dell'amministratore unico.

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.

ART. 11 - VALUTAZIONE DEI CANDIDATI

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate la preparazione

	REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Ed 0 Rev. 0 09/10/2017
---	--	-----------------------------------

culturale e teorica nonché le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda, adottando meccanismi oggettivi e trasparenti di verifica del possesso dei requisiti.

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

ART. 12 - GRADUATORIE

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito internet <http://www.gescoalassio.it/>.

All'uopo verrà costituita una graduatoria dei candidati valutati idonei, cui si farà riferimento anche in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o cause di forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

ART. 13 RICORSO A SOCIETA' ESTERNE DI SELEZIONE

Le procedure di selezione possono essere affidate a società esterne specializzate nell'attività di selezione con delibera del Consiglio di Amministrazione o decisione dell'Amministratore Unico.

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 Ge.s.co. srl pubblica 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.

La società 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.

ART. 14 - CONTRATTUALIZZAZIONI

L'assunzione in servizio, ad eccezione della fattispecie di tirocinio extra-curricolare, avverrà con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento, nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato, è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale o specifica.

	REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Ed 0 Rev. 0 09/10/2017
---	--	-----------------------------------

ART. 15 - PRIVACY

I dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alle selezioni verranno trattati nel pieno rispetto di quanto disposto dal D. Lgs n. 196/2003 e s.m.i. e dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 del 27-4-2016.

ART. 16 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale internet <http://www.gescoalassio.it/>