

ALBASERVIZI ASP

Albano Laziale, 9.07.2014

Prot. 296

Alla c.a della Responsabile Ufficio URP
Sig.ra Nicoletta Di Martino
SEDE

ASP Albaservizi
Alla c.a. Manuela Galli

E pc. Al Responsabile del Servizio Finanziario
Dott. Enrico Pacetti

Al Responsabile dell'Ufficio Cultura
Dott.ssa Rossana Claps

Oggetto: Pubblicazione REGOLAMENTO SUL RECLUTAMENTO E LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Con la presente si chiede di inserire, nella sezione Trasparenza – Aziende Speciali, del sito web istituzionale, il regolamento della ASP Albaservizi "REGOLAMENTO SUL RECLUTAMENTO E LA SELEZIONE DEL PERSONALE", approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione dell'ASP Albaservizi del 1/7/2014 e che si allega.

Cogliamo l'occasione per comunicarVi che da questo momento sarà cura del personale ASP Albaservizi , procedere di volta in volta a trasmettere all'URP, i documenti da pubblicare sul sito web istituzionale.

Distinti Saluti.

**Azienda Speciale
Albaservizi
Il Direttore
Dott.ssa Margherita Camarda**



REGOLAMENTO SUL RECLUTAMENTO E LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 Oggetto

Il Presente regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato, tramite procedure selettive, per la costituzione di rapporti di lavoro nella Albaservizi ed individua i criteri di valutazione delle prove e dei titoli per l'accertamento delle capacità e dei requisiti attitudinali finalizzati alla selezione ed acquisizione delle risorse umane.

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 2 – Principi generali

Le procedure selettive si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino la corrispondenza tra profilo ricercato e personale acquisito, avendo, come obiettivo generale, il miglioramento dell'organizzazione in termini di qualità ed efficienza;
- b) rispetto di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Art. 3 – Modalità di acquisizione delle risorse

L'acquisizione delle risorse umane avviene:

- a) mediante procedure selettive volte all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali, ossia mediante solo esami oppure per soli titoli ed esami od ancora mediante l'espletamento di nuove pratiche;
- b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le categorie e i profili per i quali sono richiesti i requisiti della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali

ulteriori requisiti per le specifiche professionalità e le eventuali deroghe connesse al servizio da espletare;

c) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui al titolo I della legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) mediante selezione per l'assunzione a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari eventi;

e) mediante l'utilizzo di forme contrattuali flessibili, quali il contratto di formazione e di lavoro temporaneo (interinale) ;

f) per l'eventuale mobilità esterna da altre amministrazioni pubbliche.

Art. 4 – Prove selettive

Nelle procedure selettive in relazioni alle quali si superano le 50 domande, per garantire l'imparzialità, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento, la selezione può essere preceduta da una prova preselettiva finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa, che si conclude con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove. La prova selettiva può essere effettuata con modalità che consentano un rapido giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati.

Art. 5 – Requisiti generali per l'accesso:

Possono accedere agli impieghi i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana salve le equiparazioni stabilite dalle leggi vigenti o cittadinanza di uno dei paesi dell'Unione Europea;

b) idoneità fisica al posto da ricoprire. L'Azienda ha l'obbligo di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione per l'accertamento di tale requisito presso una struttura sanitaria di fiducia indicata dall'amministrazione. La non idoneità comporterà l'esclusione dalla graduatoria;

c) età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 65 anni.

Non possono accedere all'impiego:

a) coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo;

b) coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione

Nei bandi di selezione sono prescritti gli ulteriori requisiti richiesti. Tali requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione.

Art. 6 – Bando di selezione

Il bando di selezione, approvato e determinato dal Consiglio di Amministrazione, deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) il termine ultimo per la presentazione della domanda di ammissione;
- b) le modalità di presentazione della domanda;
- c) l'indicazione della categoria e del profilo professionale per il cui accesso è indetta la prova, con il livello e profilo professionale di appartenenza nonché il numero dei posti da ricoprire;
- d) tutte le indicazioni utili per sostenere le prove di selezioni e preselezioni attitudinali adottate dalla Società;
- e) il programma delle prove e dei colloqui con l'indicazione, per ciascuno di essi, del carattere degli stessi e della natura delle cognizioni necessarie, descritte in modo da consentire un'individuazione delle materie, specializzazione o competenze richieste;
- f) le modalità per la determinazione del diario e delle sedi delle prove;
- g) la votazione richiesta per l'ammissione alle prove a colloquio;
- h) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per la partecipazione, con esplicito riferimento all'esatta specificazione dei titoli di studio e/o delle abilitazioni professionali richieste per la copertura del posto da ricoprire;
- i) il numero dei posti da ricoprire e il numero dei posti riservati a particolari categorie di cittadini e al personale in servizio presso la Società, in base alle diverse disposizioni normative;
- j) i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibili singolarmente e per categorie di titoli che danno luogo a precedenza o preferenze, a parità di punteggio e i termini e le modalità per la loro presentazione;
- k) l'indicazione della menzione nella domanda delle eventuali condanne penali riportate e degli eventuali procedimenti penali in corso: tale dichiarazione è comunque da rendere nell'assenza assoluta di condanne e procedimenti penali in corso anche nel caso che sia stato concesso il beneficio della non menzione della pena;
- l) le garanzie per le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- m) il trattamento economico lordo annuo iniziale;
- n) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo, ai soli fini della selezione, dei dati personali.

I bandi di selezione possono stabilire lo svolgimento delle prove scritte e/o orali, ovvero delle prove pratiche attitudinali, tendenti ad accertare la capacità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamati a svolgere.

Al bando di selezione è, preferibilmente, allegato uno schema di domanda che riporti tutte le indicazioni che i candidati sono tenuti a fornire.

L'eventuale ricorso alla preselezione, nell'ipotesi del superamento di n. 50 domande, sarà comunicato successivamente alla raccolta delle domande.

Art. 7 – Pubblicazione e diffusione del bando

Il bando di selezione è affisso nelle sedi della Azienda e a quello del Comune di Albano Laziale, fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande.

Il bando di selezione viene pubblicizzato mediante inserimento sul sito internet dell'Azienda, in corso di allestimento e del Comune.

L'Azienda può provvedere, inoltre, alla più ampia diffusione del bando con i mezzi ritenuti opportuni.

Art. 8 – Riapertura dei termini

Il Consiglio di Amministrazione può rettificare o modificare il bando o prorogare o riaprire i termini della selezione, per motivi di pubblico interesse.

Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per il bando. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

In presenza di particolari e motivate esigenze di pubblico interesse della Azienda, il bando di selezione può essere revocato o annullato, con le medesime di cui all'Art. 7.

Art 9 - Contenuto della domanda

Nella domanda, redatta in carta semplice, il candidato deve dichiarare:

- a) Il cognome e il nome;
- b) Il luogo, la data di nascita e la residenza;
- c) Il codice fiscale;
- d) Il possesso della cittadinanza italiana o equivalente;
- e) Di essere fisicamente idoneo all'impiego;
- f) Il godimento dei diritti politici;
- g) La propria posizione relativamente al servizio militare di leva;
- h) Le eventuali condanne penali riportate, precisando altresì se vi siano o meno procedimenti penali in corso;
- i) Eventuali servizi prestati presso pubbliche amministrazioni e conseguenti eventuali cause di risoluzioni del rapporto di pubblico impiego;
- j) Il possesso del titolo di studio richiesto;
- k) Il possesso del titolo di servizio e/o professionale eventualmente richiesto;
- l) Le dichiarazioni di autocertificazione per l'antimafia ed eventuali successivi adempimenti in materia;
- m) Il possesso dei titoli che il candidato ritiene opportuno dichiarare al fine della valutazione e attribuzione del punteggio;
- n) L'appartenenza a categorie riservate;
- o) L'eventuale situazione di handicap per la richiesta ai sensi dell'art. 20 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di ausili necessari per lo svolgimento delle prove, nonché necessità dei tempi aggiuntivi;
- p) Il recapito presso il quale dovranno essere fatte pervenire le comunicazioni relative alla selezione. In caso di mancata

indicazione vale , ad ogni effetto, la residenza indicata nella lettera b). L'Azienda non si assume alcuna responsabilità per il caso di dispersione di comunicazioni, dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del candidato, o dalla mancata oppure tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda o per eventuali disguidi anche postali;

- q) L'autorizzazione all'utilizzo dei dati personali ai fini della selezione ed eventuali vertenze di lavoro definite o in corso.

Art. 10 – Presentazione della domanda

La domanda va presentata nei tempi e con le modalità previste nel bando. Ove detto termine cada in giorno festivo, deve intendersi prorogato automaticamente alla medesima ora del giorno seguente non festivo.

Art. 11 – Modalità di selezione del personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali

La pubblicazione del bando di selezione viene effettuata nelle sedi dell'Azienda e quello del Comune viene pubblicizzato mediante inserimento sul sito internet.

L'Azienda può provvedere, inoltre, alla più ampia diffusione del bando con i mezzi ritenuti opportuni.

La selezione di personale può avvenire per titoli e/o per prova pratica e/o a colloquio, in relazione alla specifica professionalità del posto da ricoprire.

La selezione dovrà essere effettuata da una apposita Commissione individuata con determinazione del Consiglio di Amministrazione.

Art. 12 – Forme contrattuali flessibili

Nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento e della programmazione del fabbisogno di personale è previsto il ricorso a forme contrattuali flessibili, del personale quali il contratto di formazione e lavoro e la fornitura di lavoro temporaneo (interinale).

A termini delle vigenti disposizioni di legge, la disciplina della materia è prevista e regolata dalla contrattazione collettiva.

Ai fini del reclutamento si applicano, in quanto compatibili, con la specifica disciplina di legge, le disposizioni di cui al presidente art. 11.

CAPO II – PROCEDURE E REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE.

Art. 13 – Giudizio di ammissibilità

Il Direttore Generale dell'Azienda, con personale amministrativo da lui individuato, riscontrerà la regolarità formale delle domande in ordine alla conformità dalle prescrizioni del bando e alle norme del presente regolamento e promuove la loro regolarizzazione con le modalità di cui al successivo art. 14.

Al termine di tali operazioni viene predisposta apposito schema nel quale viene indicato:

- a) il numero delle domande pervenute;
- b) il numero delle domande ritenute regolari al fine dell'ammissione;
- c) il numero delle domande per le quali si è provveduto a chiedere la regolarizzazione, indicando per ognuna la causa della richiesta;
- d) il numero delle domande regolarizzate nei termini;
- e) il numero ed i soggetti le cui domande non sono ammissibili, indicando per ognuna le motivazioni con riferimento al bando o al presente regolamento;

- f) il responsabile del procedimento competente e sulla scorta del predetto schema e delle eventuali ulteriori verifiche che si rendessero necessarie, con proprio provvedimento dichiara l'ammissibilità delle domande regolari o regolarizzate e l'esclusione di quelle insanabili o non regolarizzate nel termine assegnato. Del provvedimento di esclusione viene data immediata comunicazione agli interessati.

Art. 14 – Irregolarità sanabili in sede di giudizio di ammissibilità e cause di esclusione

Ai fini dell'ammissibilità del candidato alla selezione sono sanabili le seguenti irregolarità:

- a) omissione o incompletezza di una delle dichiarazioni previste alle lettere c), d), e), f), g), h), i) e p) dell'art. 9 del presente regolamento;
- b) mancata acclusione della ricevuta del versamento della tassa di ammissione o mancato versamento della stessa.

La sanatoria delle irregolarità di cui al precedente comma avviene entro il termine fissato dal Direttore dell'Azienda, a mezzo di :

- a) produzione di una nuova istanza contenente le dichiarazioni degli elementi mancanti di cui alla lettera a) del comma 1 del presente articolo;
- b) invio della ricevuta del vaglia postale comprovante l'avvenuto versamento della tassa di ammissione.

Comportano l'esclusione dalla selezione:

- a) la mancata o assoluta indeterminatezza degli elementi di cui alle lettere a), b), j) e k) dell'art. 9 del presente regolamento ;

b) la mancata regolarizzazione nei termini delle omissioni o irregolarità di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 15 – Espletamento delle selezioni

Le procedure selettive, in quanto di evidenza pubblica, sono svolte direttamente dall'Azienda. Per le figure professionali per la cui selezione viene richiesta una specifica preparazione in ordine alle peculiarità del posto da ricoprire, può essere dato incarico, a società specializzate o a professionisti esterni che svolgono attività di acquisizione e selezione di personale, di selezionare i candidati che, successivamente, partecipano alle procedure selettive secondo le norme del presente regolamento.

CAPO III – COMMISSIONI GIUDICATRICI

Art. 16 – Composizione a attività

La Commissione giudicatrice deve essere nominata con Delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Commissione giudicatrice è composta dal Direttore Generale, che assume le funzioni di Presidente e da due esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, scelti tra i funzionari dell'Amministrazione o di altre amministrazioni pubbliche, tra esterni all'amministrazione di sicura e provata professionalità. Almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne.