
 <b>SaS</b> Servizi alla Strada S.p.A.	<b>Regolamento reclutamento personale</b>	Rev n°/del 0/28.02.2017	Pagina 1/7
--	---	----------------------------	---------------

# **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

(Adottato con deliberazione n. 126 del 28/02/2017)

	<b>Regolamento reclutamento personale</b>	Rev n°/del 0/28.02.2017	Pagina 2/7
---	---	----------------------------	---------------

## **ARTICOLO 1**

### **Finalità**

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento del personale di Servizi alla Strada S.p.A. in attuazione e in conformità all'art. 19 del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica", nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza.

## **ARTICOLO 2**

### **Ambito di applicazione**

Il presente regolamento si applica per assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e a tempo indeterminato e, comunque, stipulazione di contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge.

## **ARTICOLO 3**

### **Principi generali**

Il reclutamento del personale avviene nel rispetto dell'art. 35, comma 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza.

Ai sensi dell'art. 35, comma 3, d.lgs. n. 165/2001, le procedure selettive per la copertura dei posti disponibili si svolgeranno con modalità che garantiscano il rispetto dei principi di:

- a) adeguata pubblicità della selezione;
- b) imparzialità;
- c) economicità;
- d) celerità di espletamento ricorrendo, ove opportuno, a forme di preselezione.

Le dette procedure selettive si svolgeranno, inoltre, con l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti che consentano di verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Inoltre, il reclutamento del personale avviene con modalità che garantiscono il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.

## **ARTICOLO 4**

### **Modalità di accesso**

Il reclutamento del personale si svolgerà per procedure selettive pubbliche disciplinate dalle disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Le procedure selettive pubbliche saranno adottate anche in relazione alle assunzioni di personale riconducibili all'avviamento obbligatorio ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modifiche ed integrazioni, ove ciò sia reso necessario ai sensi dell'art. 7 della citata legge, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

	<b>Regolamento reclutamento personale</b>	Rev n°/del 0/28.02.2017	Pagina 3/7
---	---	----------------------------	---------------

## ARTICOLO 5

### Requisiti generali per l'accesso

I requisiti generali per l'accesso all'impiego sono:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o extracomunitaria (secondo le disposizioni vigenti).  
I cittadini non italiani, oltre ad essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti dall'avviso, devono:
  - godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
  - avere adeguata conoscenza della lingua italiana.
- b) età non inferiore ad anni 18 e non superiore a quella prevista dalle norme vigenti per il diritto alla pensione. Sono fatte salve diverse disposizioni riguardanti le tipologie contrattuali flessibili di lavoro subordinato;
- c) non essere escluso dall'elettorato politico attivo;
- d) idoneità fisica all'impiego. La società sottopone a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni sulla base della normativa vigente;
- e) titolo di studio ed altri requisiti specifici per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) non aver riportato condanne penali che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi o che comportino la destituzione del personale dipendente presso le pubbliche amministrazioni o gli enti pubblici economici; in ogni caso assenza di condanne penali rilevanti per il posto da ricoprire;
- g) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento;
- h) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato da un impiego pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- i) altri e/o diversi titoli e/o requisiti espressamente specificati al momento della selezione.

Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

## ARTICOLO 6

### Procedure selettive pubbliche

Le procedure selettive pubbliche di reclutamento del personale si articolano secondo le seguenti modalità:

- a) per soli esami: rientrano in questa categoria le selezioni che prevedono una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo;
- b) per soli titoli: rientrano in questa categoria le selezioni consistenti nella sola valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione;
- c) per titoli e esami: consistono nella valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione e in una o più prove scritte e/o pratiche in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o in una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo.

	<b>Regolamento reclutamento personale</b>	Rev n°/del 0/28.02.2017	Pagina 4/7
---	---	----------------------------	---------------

In base alle caratteristiche del profilo ricercato possono essere previste anche prove pratiche/attitudinali.

Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.

## **ARTICOLO 7**

### **Preselezione**

Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, essa potrà essere preceduta da una prova preselettiva di tipo attitudinale e/o professionale.

L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell'avviso di selezione. L'elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva e tiene conto delle risposte esatte fornite ai quesiti proposti.

Alle successive prove sarà ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati *ex aequo* all'ultima posizione utile prevista.

L'espletamento della prova preselettiva può essere affidato anche ad aziende specializzate in selezione del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.


## **ARTICOLO 8**

### **Indizione della selezione e pubblicità**

Il procedimento di selezione pubblica è avviato, per le assunzioni a tempo indeterminato, mediante provvedimento dell'organo amministrativo, per le assunzioni a tempo determinato mediante provvedimento dell'organo amministrativo o del direttore.

L'avviso deve contenere:

- 1) il numero di posti disponibili, il profilo professionale oggetto della selezione, l'inquadramento e il livello professionale di inquadramento;
- 2) i requisiti di ammissione alla selezione;
- 3) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
- 4) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
- 5) le materie oggetto delle prove d'esame;
- 6) il diario e la tipologia delle prove cui verranno sottoposti i candidati;
- 7) la modalità di svolgimento delle prove e dell'attribuzione dei punteggi per le singole prove;
- 8) la votazione minima richiesta per il superamento della prova, nonché, ove siano previste prove scritte e orali, la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali;
- 9) il periodo di validità della graduatoria;
- 10) il riferimento al d.lgs. n. 198/2006 o, comunque, alla disciplina vigente che, in attuazione dei principi costituzionali e del diritto dell'UE, garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'accesso al lavoro;

	<b>Regolamento reclutamento personale</b>	Rev n°/del 0/28.02.2017	Pagina 5/7
---	---	----------------------------	---------------

11) la previsione di speciali modalità di svolgimento delle prove di esame che consentano ai soggetti disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati;

12) l'informativa ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.

L'avviso di selezione è pubblicato sul sito internet aziendale almeno 15 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

La società si riserva di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzione su giornali locali e/o nazionale e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

## **ARTICOLO 9**

### **Ammissione alla selezione**

I candidati sono implicitamente ammessi con riserva alla selezione sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritti.

L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato collocatosi utilmente nella graduatoria.

L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti prescritti sarà cancellato dalla graduatoria.

## **ARTICOLO 10**

### **Commissione esaminatrice**

La commissione esaminatrice deve essere composta da un numero dispari di membri, compreso il Presidente, non inferiore a tre.

Le commissioni esaminatrici saranno composte esclusivamente da esperti di comprovata competenza nelle materie di selezione.

La commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell'avviso, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, competenti a valutare l'attitudine e l'orientamento al risultato del candidato.

Non possono fare parte della Commissione:

- i componenti dell'Organo di Amministrazione della Società;
- i soggetti che ricoprono cariche politiche;
- i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Non possono fare parte della commissione di concorso coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

	<b>Regolamento reclutamento personale</b>	Rev n°/del 0/28.02.2017	Pagina 6/7
---	---	----------------------------	---------------

Non possono inoltre fare parte delle commissioni di concorso coloro che presentano cause di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico, connesse alla presenza di situazioni di conflitto di interesse (anche solo potenziale), rispetto ai partecipanti al concorso.

Non possono far parte della Commissione parenti o affini fino al IV grado civile o soggetti legati da vincolo di coniugio nei confronti di alcuno dei concorrenti. Esplicita dichiarazione in tal senso deve essere sottoscritta dai componenti la Commissione in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.

La Commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente della stessa, una volta insediatasi accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui sopra, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

Nella procedura di selezione la Società può avvalersi di società specializzate nella ricerca e nella selezione di personale.

La società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

## ARTICOLO 11

### Svolgimento della selezione

Il Presidente convoca la prima riunione della Commissione che una volta insediatasi accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui all'articolo precedente esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

La Commissione successivamente stabilisce:

- il termine del procedimento;
- la definizione delle caratteristiche di ciascuna prova d'esame, il punteggio massimo attribuibile ad ogni prova e i criteri di valutazione delle prove al fine di assegnare le valutazioni che saranno espresse in forma aritmetica;
- le date delle prove se non già indicate nell'avviso, dandone in tal caso notizia ai candidati ammessi.

La Commissione procede quindi secondo il calendario stabilito all'espletamento delle prove previste.

Delle sedute e delle operazioni in esse effettuate viene redatto verbale che deve essere sottoscritto da ciascun commissario.

	<b>Regolamento reclutamento personale</b>	Rev n°/del 0/28.02.2017	Pagina 7/7
---	---	----------------------------	---------------

## **ARTICOLO 12**

### **Graduatoria**

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'Organo di Amministrazione per la successiva approvazione degli stessi.

La graduatoria definitivamente approvata dall'Organo di Amministrazione della società viene pubblicata mediante affissione presso le bacheche sul sito internet della società.

La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e resterà valida per un minimo di 24 mesi prorogabile di ulteriori 12.

La graduatoria non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati. In caso di esito negativo dell'accertamento, il candidato sarà escluso dalla graduatoria. In ogni caso, l'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

## **ARTICOLO 13**

### **Assunzione**

I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo raccomandata o PEC, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione.

L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale.

## **ARTICOLO 14**

### **Entrata in vigore e pubblicazione**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua adozione e verrà pubblicato sul sito istituzionale della società ai sensi della disciplina vigente.

## **ARTICOLO 15**

### **Norma finale e di rinvio**

Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della società con esso incompatibili.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.

IL PRESIDENTE

Ing. Stefano Agresti