

REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE

ART. 1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1.-Il presente Regolamento è redatto per disciplinare la ricerca, la selezione e l'assunzione del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 s.m.i.

2.-Il presente regolamento, applicabile per assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, si applica nel rispetto dei seguenti principi e regole generali dell'azione:

- a) rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nella selezione del personale;
- b) rispetto delle pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di convinzioni filosofiche, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- c) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire e a selezionare il candidato più adeguato nel rispetto dei principi di efficienza aziendale.

3.-Resta salvo quanto stabilito dal CCNL vigente al momento della selezione del personale o comunque al momento dell'applicazione del presente Regolamento e dal Codice Civile.

4.-In particolare, si intende che nel caso di contrasto fra il CCNL ed il presente Regolamento al momento dell'applicazione di quest'ultimo prevalga il CCNL

5.-L'interpretazione del presente Regolamento deve essere effettuata alla luce dello Statuto dell'ATL Terre Alto Piemonte.

ART. 2

PROCEDURA PER LA RICERCA E LA SELEZIONE DI PERSONALE

1.-Le procedure indette dall'ATL Terre Alto Piemonte hanno natura privatistica.

2.-Spetta al Consiglio di Amministrazione l'assunzione dei provvedimenti di carattere generale relativi al personale e all'assetto organizzativo della società.

Spetta al Direttore Generale o al Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro l'avvio con riferimento al personale non dirigente delle procedure di selezione del personale, curandone l'attuazione ogni qualvolta il fabbisogno di personale sia preventivamente individuato nei documenti di pianificazione e programmazione approvati dal Consiglio di Amministrazione o comunque emerga in ragione dell'attività della Società e sempre che le risorse per la copertura degli oneri relativi siano espressamente ed esplicitamente individuate e/o individuabili.

In tal caso spetta al Direttore Generale o al Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro dare notizia dell'avvio delle procedure di selezione al Consiglio di Amministrazione.

In ogni altro caso, il Direttore Generale o il Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro sottopone al Consiglio di Amministrazione della Società il fabbisogno di personale e i conseguenti requisiti necessari alla

partecipazione alla selezione, fatti salvi i requisiti minimi di cui al successivo art. 4, dopo avere verificato le caratteristiche del profilo professionale della figura da inserire.

Assunta la proposta del Direttore Generale o Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro, il Consiglio di Amministrazione, ove condivida la necessità sottoposta, delibera l'avvio della procedura di selezione del personale.

3.-La necessità di procedere con l'avvio di una procedura di selezione è determinata, una volta accertata l'assenza del profilo professionale richiesto all'interno della Società, in ragione dell'inquadramento come determinato dal CCNL, secondo le modalità seguenti.

Onde valorizzare le professionalità coltivate in Società, i profili professionali sono ricercati prioritariamente fra i dipendenti della stessa.

Ai fini della ricerca all'interno dell'Azienda, il Direttore Generale o Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro, dispone direttamente o in attuazione degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione (cfr. comma 2 del presente articolo) per un periodo minimo di 8 giorni la pubblicazione sulla bacheca aziendale anche digitale di avviso recante i seguenti elementi:

- Profilo professionale richiesto;
- Posizione lavorativa ex CCNL;
- Tipologia contrattuale;
- Conoscenze e competenze richieste;
- Eventuale esperienza richiesta;
- Altri elementi.

Nel caso che pervengano curricula adeguati, il Direttore Generale o Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro procede alla verifica degli stessi con l'ausilio del/dei Referenti Aziendali interessati e procede alla scelta del profilo più adeguato ai sensi di Statuto, informandone il Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui la ricerca afferisca la posizione del Direttore Generale si provvede alla verifica dei curricula ad opera di una Commissione Aziendale di n. 3 componenti presieduta dal Direttore Generale o Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro o alternativamente da un comprovato esperto del settore di operatività della Società oltreché da due ulteriori esperti rispettivamente in ambito amministrativo e in ambito tecnico. La Commissione Aziendale è comunque nominata dal Consiglio di Amministrazione. All'esito delle operazioni di verifica, la Commissione Aziendale riferisce in ordine al nominativo più adeguato al Consiglio di Amministrazione che provvede alla nomina del Direttore Generale.

4.-In assenza di partecipazione alla selezione o in assenza di aspiranti adeguati, come comunicata dal Presidente della Commissione Aziendale al Direttore Generale o Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro o al Consiglio di Amministrazione (cfr. comma 2 del presente articolo), il Direttore Generale o Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro in proprio ovvero su indirizzo dell'Organo Gestorio (cfr. comma 2 del presente articolo) dispone la redazione di avviso di selezione che deve indicare:

- Numero di posti oggetto della selezione
- Tipologia contrattuale
- Titolo di studio richiesto
- Profilo professionale richiesto
- Inquadramento previsto ex CCNL
- Conoscenze e competenze richieste
- Eventuale esperienza richiesta
- Mansione
- Data inizio e durata contratto indicativi
- Luogo dove si svolgerà la prestazione
- Retribuzione lorda annua

- Individuazione dei punteggi attribuibili
- Termine per la presentazione della domanda
- Possibilità di proroga dell'avviso
- Termine di validità delle candidature ritenute idonee ai fini della formazione di elenchi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8 4° co.
- Termine di validità della graduatoria della selezione ai fini del suo scorrimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 5° co. primo periodo
- Termine di validità della graduatoria di selezione ai fini del reclutamento di personale con caratteristiche professionali omogenee ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 5° co. ultimo periodo

5.- Il Direttore Generale o Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro in proprio ovvero su delega dell'Organo Gestorio (cfr. comma 2 del presente articolo), dispone la redazione della pubblicazione dell'avviso di ricerca di personale almeno sul Sito istituzionale per un periodo minimo di 15 giorni.

Gli interessati dovranno rimettere domanda scritta (con allegato curriculum vitae e gli altri documenti eventualmente richiesti) all'ATL Terre Alto Piemonte, secondo lo schema allegato agli avvisi di selezione di volta in volta pubblicati.

Ove pervengano domande, si procede alla nomina della Commissione Esaminatrice a termini dell'art. 3 del presente Regolamento.

6.- Il termine fissato dall'avviso di ricerca di personale può essere prorogato con esplicito atto di proroga pubblicato con le stesse modalità dell'avviso originario.

ART. 3 COMMISSIONE ESAMINATRICE

1.-Salvo quanto eventualmente stabilito dal CCNL in materia, la Commissione Esaminatrice sarà formata da 3 a 5 membri di comprovata competenza nelle materie di selezione, individuati tra dipendenti aziendali con qualifica idonee oppure qualificati esperti esterni.

2.-La selezione potrà altresì essere affidata, in tutto o in parte, a società esterne specializzate nelle attività di reclutamento. Tali società saranno obbligate ad uniformarsi ai principi e alle regole di imparzialità e trasparenza richiamati nel presente regolamento. A tal fine, al termine della fase di selezione la società incaricata deve rilasciare attestazione circa la pubblicità, l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza osservate durante lo svolgimento dell'incarico.

3.-Per la selezione di figure che necessitano di prove pratiche operative uno dei componenti interno o esterno dovrà essere qualificato nell'attività operativa richiesta.

4.-Non possono far parte della Commissione Esaminatrice componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'Organo di Controllo dell'ATL Terre Alto Piemonte o eventuali sue società partecipate né rappresentanti a qualunque titolo di Organizzazioni Sindacali.

5.-Non possono far parte della Commissione Esaminatrice né svolgerne le funzioni di segretario persone legate fra di loro, o con alcuno dei candidati, con vincolo di parentela o di affinità entro il 4° grado civile né persone che si trovino in lite con alcuno dei concorrenti o soggetti che si trovino in una situazione di conflitto di interessi a titolo personale o per conto terzi.

Esplicita dichiarazione deve essere sottoscritta, in tal senso, dai componenti la Commissione Esaminatrice, subito dopo aver preso visione dell'elenco dei partecipanti.

6.-La Commissione esaminatrice adotta la seguente procedura di lavoro:

- 1) Definisce le prove di esame di contenuto specialistico nel rispetto dei criteri generali di selezione stabiliti al successivo art. 6.
- 2) Assegna la valutazione di merito di ciascuno dei candidati ammessi.
- 3) Assicura il regolare funzionamento delle prove.
- 4) Formula la graduatoria definitiva di idoneità dei candidati.

Tutte le attività della Commissione Esaminatrice sono verbalizzate analiticamente.

ART. 4

REQUISITI MINIMI DI PARTECIPAZIONE

1.-Possono partecipare alle selezioni del personale indette dall'ATL Terre Alto Piemonte i soggetti in possesso dei seguenti requisiti minimi:

- 1) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o cittadini extracomunitari in possesso di regolare permesso di soggiorno;
- 2) solo per i cittadini stranieri: possedere adeguate conoscenze della lingua italiana, nonché di godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza e di essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
- 3) non aver riportato condanne penali e di non avere procedimenti penali pendenti (in caso contrario indicare le condanne penali riportate ed i procedimenti penali in corso);
- 4) avere il pieno godimento dei diritti civili e politici;
- 5) possedere la piena idoneità fisica a svolgere le mansioni del profilo della selezione;
- 6) non essere stato revocato, né dispensato, né licenziato per accertata colpa grave o dolo da un impiego pubblico o privato;
- 7) non essere stato dichiarato decaduto da un pubblico impiego per aver conseguito lo stesso mediante produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- 8) avere un'età non inferiore a 18 anni (compiuti alla data della domanda di ammissione alla selezione).

2.-Al fine di garantire l'oggettività, la trasparenza, l'imparzialità, la parità di trattamento e di opportunità, nelle procedure per il reclutamento del personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è fatto divieto che coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che ricoprono cariche di responsabilità, di controllo, di amministrazione e dirigenza, di dirigente sindacale nazionale o regionale, siano assunti dalla Società. Analogo divieto si applica ai coniugi e parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo o di controllo.

3.-In relazione alle caratteristiche dell'attività lavorativa offerta saranno richiesti ai candidati ulteriori requisiti quali titoli di specializzazione o qualificazione professionale specifici ovvero comunque ulteriori requisiti di legge di conferibilità e compatibilità, quando richiesti dalla legge. Per soggetti appartenenti alla Comunità europea non è richiesto il requisito della cittadinanza italiana, fatte salve le eccezioni previste dalle normative vigenti in materia (D.P.C.M. 174/1994). I titoli di studio e professionali devono essere riconosciuti dalla Repubblica Italiana. I corsi di formazione professionale devono essere documentati o autodichiarati dal partecipante ai sensi di legge.

4.-Il possesso di tutti i requisiti (requisiti minimi e requisiti specifici) sarà dichiarato dai partecipanti alle selezioni mediante autocertificazione ai sensi del DPR 8/12/2000 n. 445.

L'ATL Terre Alto Piemonte potrà effettuare controlli a campione e verificare, ad insindacabile giudizio, la veridicità delle dichiarazioni rese.

Nel caso vengano riscontrate dichiarazioni mendaci il dichiarante decade immediatamente dai benefici eventualmente ottenuti sulla base di dichiarazioni o atti non veritieri.

Il difetto dei requisiti prescritti comporta da parte dell'ATL Terre Alto Piemonte il diniego alla sottoscrizione del contratto individuale del lavoro con il soggetto individuato a seguito della procedura di selezione.

I requisiti per ottenere l'ammissione alla selezione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione.

Per soggetti appartenenti alla Comunità europea non è richiesto il requisito della cittadinanza italiana, fatte salve le eccezioni previste dalle normative vigenti in materia (D.P.C.M. 174/1994).

ART. 5

ASSUNZIONE DELLE CATEGORIE PROTETTE

1. - 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.

ART. 6

FIGURE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE PER PROGETTI SPECIFICI

1.-Con riferimento al reclutamento a tempo determinato del personale appartenente alla categoria di dirigente e di quadro nell'ipotesi in cui si riferisca a figure di elevata specializzazione per progetti specifici, la Società potrà procedere all'individuazione del soggetto da assumere all'esito dell'esperimento di una procedura a cui saranno invitati almeno 3 (tre) candidati, ove disponibili in tal numero, con predeterminazione da parte dell'ATL Terre Alto Piemonte dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.

Tale tipologia di procedura, previo parere del Direttore Generale o del Dirigente che riveste la qualifica di Datore di Lavoro, è disposta dal Consiglio di Amministrazione, che approva la Lettera di invito e i criteri selettivi in concreto utilizzati e nomina la Commissione Esaminatrice.

Fermo restando l'applicazione dell'art. 3 del presente Regolamento, in ogni caso la Commissione è presieduta dal Direttore Generale o Dirigente che riveste la qualifica di Datore di Lavoro.

2. -La Commissione redige apposita scheda di dettaglio contenente il verbale delle prove cui il candidato è sottoposto, la valutazione del candidato per ciascuna prova e la valutazione finale e le motivazioni della valutazione.

3.-La relativa documentazione viene conservata dall'Ufficio del Personale nel rispetto della normativa inerente la tutela dei dati personali.

ART. 7

CRITERI DI VALUTAZIONE E DI SELEZIONE

1.-Le modalità di selezione e valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.

2.-La Società, ai fini della prioritaria ricerca all'interno dell'Azienda, può ricorrere in prima battuta agli esiti di precedenti selezioni ancora valide per un periodo non superiore a 1 anno, attingendo da un elenco di candidati idonei per tutta la validità attribuita alla stessa e riportata nell'avviso a suo tempo pubblicato.

3.-Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno uniformate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

4.-Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive

capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

5.-La selezione si comporrà di una o più fasi tra quelle nel seguito indicate, come stabilito dall'avviso di selezione. Le fasi interesseranno: I) titoli di servizio; II) titoli di studio e professionali; III) prove scritte (una o più) anche a titolo pratico; IV) prove orali (una o più). La scelta delle fasi si ispira ai principi di sana gestione aziendale, economicità, efficacia ed efficienza e celerità del procedimento.

6.-La valutazione dei candidati per l'ammissione alle selezioni avverrà tenendo conto dei requisiti richiesti in sede dell'avviso di ricerca di personale di cui all'art. 2.

7.-Le prove scritte dovranno garantire l'anonimato.

L'identificazione dei candidati che hanno partecipato alla prova scritta (o pratica se svolta sotto forma di elaborato) deve avvenire esclusivamente al termine della correzione di tutti gli elaborati.

8.-I punteggi saranno espressi su 100/100 (cento centesimi) e saranno pre-individuati e resi noti ai potenziali partecipanti nell'avviso di selezione.

9.-La commissione assegnerà i punteggi in seduta plenaria, presenti tutti i componenti.

10.- La Commissione di selezione concluderà i lavori consegnando gli atti e documenti all'Ufficio del Personale dell'ATL Terre Alto Piemonte e la graduatoria di merito al Direttore Generale o Dirigente che rivesta la qualifica di Datore di Lavoro in proprio ovvero su delega dell'Organo Gestorio. Tale graduatoria, sulla base di quanto è stato oggetto di valutazione (come da avviso di selezione) somma i punteggi attribuiti ad ogni prova, espressi in centesimi. Il verbale finale della Commissione di selezione indicherà, tra l'altro, per ogni figura professionale oggetto della ricerca: 1) numero dei candidati; 2) numero dei candidati ammessi; 3) numero degli ammessi non entrati nell'elenco degli idonei; 4) numero dei candidati entrati nell'elenco degli idonei. Ogni dichiarazione a verbale da parte dei candidati è accettata esclusivamente nella forma scritta, datata e firmata ed allegata al verbale: il verbale indicherà con chiarezza per ogni dichiarazione le risposte fornite e/o i provvedimenti assunti dalla commissione di selezione.

11.- In caso di parità di punteggio tra due o più candidati, ai fini dell'inserimento in graduatoria, la preferenza sarà determinata in base a:

- dal numero dei figli a carico;
- dalla minore età.

ART. 8

FORMALIZZAZIONE DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE

1.-Ai dipendenti che saranno assunti dall'ATL Terre dell'Alto Piemonte sarà applicato il CCNL adottato dalla Società.

2.-All'interessato/i sarà inoltrata comunicazione scritta dell'avvenuta assegnazione del posto/i. A tutti gli altri partecipanti l'esito della selezione sarà reso noto attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

3.-Il candidato selezionato verrà sottoposto accertamenti medici di controllo in base alla normativa vigente, prima dell'assunzione. L'esito negativo dei suddetti accertamenti, rispetto ai requisiti richiesti, comporta l'immediata esclusione del candidato prescelto dalla selezione.

4.-La Società si riserva la facoltà di costituire un elenco 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 ovvero in caso di assunzioni a tempo determinato.

5.-In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, la Società può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito risultante dalla procedura selettiva. Gli elenchi delle selezioni potranno essere utilizzati per il reclutamento di personale con caratteristiche professionali omogenee per tutto il periodo di validità degli elenchi stessi, specificamente indicato nel bando di selezione pubblicato.

ART. 9 DEROGHE

1.- L'ATL Terre Alto Piemonte si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nell'avviso di ricerca e selezione di personale in caso di mutate esigenze in corso d'opera.

2.- L'ATL Terre Alto Piemonte si riserva la possibilità di ricorrere a Società di lavoro interinale o ai curricula presentati al protocollo aziendale per ricercare il personale da impiegare a tempo determinato, qualora vi sia l'esigenza di reperire la risorsa in un lasso di tempo breve che non consenta di espletare la procedura ordinaria di ricerca o comunque in caso di emergenza.

3.- L'ATL Terre Alto Piemonte previa idonea procedura di selezione, si riserva di formare elenchi di candidati per le attività a carattere stagionale.

ART. 10 UTILIZZO DEL CURRICULUM

1.- I dati personali pervenuti all'ATL Terre Alto Piemonte a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione a selezioni pubbliche saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

L'informativa sulla privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679 GDPR è pubblicata sul sito internet aziendale alla sezione: Società trasparente (<https://www.terrealtopiemonte.it/trasparenza>).

oooooooooooooooooooo

Approvato nel Consiglio di Amministrazione nella seduta del 06 giugno 2024