

**Oggetto:** approvazione del “*Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento del personale*” ai sensi del DPR n. 168 del 7.9.2010, Regolamento di Attuazione dell’art. 23 bis, comma 10, DL 112/2008, convertito nella Legge 133/2008, e dell’art. 35, comma 3, Decreto legislativo 165/2001.

## **Articolo 1**

### **Principi generali**

1. Nelle modalità di selezione del personale, la Società adotta procedure idonee a garantire in ogni fase il rispetto dei seguenti principi, di cui all’art. 35, comma 3, della decreto legislativo 165/2001: *a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l’imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all’ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.*

2. La Società assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all’avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell’attività lavorativa.

3. La Società garantisce pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente e del Codice delle Pari Opportunità.

4. Nella selezione del personale la Società osserva criteri di necessità e di tempestività, fatta salva l’economicità gestionale.

5. Nell’ambito dell’attività di ricerca e selezione del personale, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali.

## **Articolo 2**

### **Procedimento di selezione**

1. Il procedimento di selezione è attivato da apposita determinazione dell’Organo/Ufficio competente, in base alle norme dello statuto e/o del regolamento aziendale, contenente:

- a) la professionalità richiesta;
- b) la qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del vigente CCNL;
- c) il numero dei posti disponibili;

- d) i requisiti soggettivi generali e particolari per essere ammessi alla selezione;
- e) garanzia delle pari opportunità uomo/donna di cui alla Legge 125/1991;
- f) termine e modalità della presentazione delle domande di ammissione;
- g) eventuale calendario e sede delle prove;
- h) eventuale contenuto delle prove;
- i) eventuale votazione minima per essere ammessi alle prove successive o, in caso di prova unica, per essere idonei per la graduatoria;
- j) requisiti professionali dell'organo giudicatore;
- k) eventuale periodo di validità della graduatoria;
- l) eventuali titoli che diano luogo a preferenza a parità di punteggio;
- m) eventuale conteggio dei titoli e loro valutazione oggettiva;
- n) eventuali posti riservati a particolari categorie.

2. Al fine di dare adeguata pubblicità alla selezione, il relativo bando deve essere pubblicato sul sito aziendale e/o sul sito del Comune e/o a mezzo stampa e/o mediante le associazioni di categoria e gli ordini professionali.

3. L'organo giudicatore ha il compito di:

- a) valutare i requisiti necessari alla partecipazione;
- b) assicurare il regolare funzionamento delle eventuali prove di selezione;
- c) determinare per ciascun candidato la rispettiva valutazione di merito;
- d) formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità;
- e) rispettare il segreto d'ufficio

4. La graduatoria definitiva approvata dall'organo giudicatore è pubblicata sul sito aziendale e/o sul sito comunale.