

## **Regolamento**

### **«MODALITÀ E CRITERI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE»**

*Approvato con deliberazione del <Amministratore Unico> in  
data <30 luglio 2019>*

**SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**  
Gestione Servizi pubblici comunali

**INDICE**

**Art. 1 – Definizioni e oggetto**

**Art. 2 – Principi**

**Art. 3 - Modalità di reclutamento**

**Art. 4 - Piano del fabbisogno annuale del personale**

**Art. 5 - Indizione delle procedure selettive**

**Art. 6 - Avviso di selezione**

**Art. 7 - Pubblicazione e diffusione dei bandi o avvisi di selezione**

**Articolo 8 – Requisiti di accesso**

**Art. 9 - Domande di partecipazione a selezione**

**Art. 10 - Prove selettive**

**Art. 11 - Commissione esaminatrice**

**Art. 12 - Assunzione e contratto di lavoro**

**Art. 13 – Accesso agli atti del procedimento**

**Art. 14 – Entrata in vigore ed abrogazioni**

# **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

Gestione Servizi pubblici comunali

## **Art. 1 – Definizioni e oggetto**

1. Ai fini del presente regolamento, s'intende per:

a) "Società": la Società Alghero in house srl unipersonale, società in house del Comune di Alghero, con sede legale in via Via S. Anna, snc, 07041 Alghero (SS);

b) "D.Lgs. 175/2016": il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" e successive modificazioni;

c) "Regolamento comunale": il Regolamento sui controlli delle società, degli enti e degli organismi partecipati dal Comune di Alghero, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 55 del 09.10.2017;

d) "D.Lgs. 165/2001": il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modificazioni;

2. Il presente regolamento disciplina criteri e modalità di reclutamento del personale da assumere alle dipendenze della Società, come previsto dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 175/2016 e successive modificazioni e dall'art. 8, comma 1, del Regolamento comunale.

3. I criteri e le modalità previste dal presente regolamento trovano applicazione per qualsiasi assunzione, a tempo indeterminato e determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, e a prescindere della qualifica del personale da assumere.

4. Per il personale assunto alle dipendenze della Società trova applicazione la disciplina generale contenuta nel Codice civile e nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi compresa la disciplina degli ammortizzatori sociali, nonché quella dettata dalla fonte collettiva, salvo quanto previsto dal presente regolamento per le procedure di reclutamento e salvo quanto previsto dal D.Lgs. n. 175/2016 per la determinazione degli oneri per il personale, le procedure di mobilità e la reinternalizzazione per l'ipotesi in cui il Comune di Alghero decida di gestire direttamente i servizi o le funzioni affidate alla Società.

## **Art. 2 - Principi**

1. Le procedure di reclutamento del personale sono svolte nel rispetto dei

# **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

## **Gestione Servizi pubblici comunali**

principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

2. Le procedure di reclutamento del personale si conformano, in particolare, ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità e modalità di svolgimento delle procedure selettive con modalità che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove 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;

e) composizione delle commissioni esaminatrici solo con esperti di provata competenza nelle materie oggetto del concorso, in possesso dei requisiti di compatibilità previsti dall'art. 35, comma 3, lett. e) e dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001.

### **Art. 3 - Modalità di reclutamento**

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso una delle seguenti modalità:

a) procedura selettiva comparativa, diretta ad accertare la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la tipologia di posizione da ricoprire;

b) per le assunzioni obbligatorie per legge, mediante richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula delle convenzioni previste dalle leggi vigenti in materia.

2. La Società può ricorrere alle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, previste dal Codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nei limiti e secondo la disciplina previsti dalla normativa nazionale di riferimento.

### **Art. 4 - Piano del fabbisogno annuale del personale**

1. Il Piano del fabbisogno annuale di personale, comprensivo delle assunzioni obbligatorie per legge, da approvarsi con deliberazione dell'organo amministrativo della Società e con le modalità dell'art. 8, comma 3, del

# **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

## **Gestione Servizi pubblici comunali**

Regolamento comunale, è presupposto per l'assunzione di personale, a tempo determinato e indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale.

2. Il Piano di cui al comma 1 è adottato nel rispetto del vincolo previsto dall'art. 18, comma 2, dello statuto della Società.

### **Art. 5 - Indizione delle procedure selettive**

1. Le procedure selettive sono indette con determinazione del direttore generale della Società, in esecuzione del piano di cui all'articolo 4. La determinazione approva lo schema dell'avviso di selezione redatto con i contenuti di cui all'art. 6.

2. La Società, con determinazione motivata del direttore generale, può, in ogni momento e fino alla formale nomina dei vincitori, sospendere, annullare o revocare le procedure selettive. La determinazione indica le ragioni poste a base della decisione.

3. La società, con determinazione del direttore generale, ha facoltà di prorogare o riaprire i termini per la presentazione delle domande. La determinazione indica le ragioni poste a base della decisione.

### **Art. 6 - Avviso di selezione**

1. L'avviso di selezione, sottoscritto dal Direttore generale in esecuzione del provvedimento di cui all'articolo 5, contiene i seguenti elementi:

a) il profilo professionale al quale si riferisce la selezione, con riferimento alle declaratorie del contratto collettivo nazionale di riferimento;

b) il numero dei posti messi a selezione;

c) il trattamento economico e giuridico assegnato ai posti messi a selezione;

d) le modalità di presentazione e termine di scadenza della domanda di partecipazione e suo contenuto;

e) i requisiti generali e specifici richiesti per partecipare alla selezione;

f) le modalità di espletamento della selezione,

g) le prove selettive previste e l'eventuale previsione della preselezione o di

## **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

### **Gestione Servizi pubblici comunali**

test/colloqui attitudinali, predisposti anche da aziende specializzate in selezione e valutazione di personale, per l'ammissione alle prove selettive;

h) il punteggio minimo che il candidato deve riportare nelle prove selettive per conseguire l'idoneità;

i) per le selezioni a tempo indeterminato, l'eventuale utilizzo della graduatoria completa anche per l'assunzione di personale a tempo determinato;

l) l'eventuale durata di validità della graduatoria - short list da utilizzare fino ad esaurimento dei candidati, per la copertura di posti che si rendessero disponibili in relazione al medesimo profilo professionale e livello di categoria, ivi comprese le eventuali limitazioni quantitative ai fini della formazione della stessa graduatoria;

m) ogni altra informazione utile a facilitare la partecipazione alla selezione dei soggetti interessati.

n) l'eventuale punteggio attribuito per le esperienze lavorative precedentemente svolte, preferibilmente in realtà simili.

### **Art. 7 - Pubblicazione degli avvisi di selezione**

1. L'avviso di selezione è pubblicato per la durata almeno di venti giorni:

a) in modo integrale sul sito internet della Società, nella Sezione "Società trasparente", sottosezione "Selezione del personale";

b) per estratto contenente gli estremi dell'avviso, il profilo professionale, il numero dei posti e la scadenza del termine per la presentazione delle domande, all'Albo on line del Comune di Alghero;

2. Copia dell'avviso di selezione è trasmessa alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

3. Nell'avviso di selezione possono essere individuate altre forme di pubblicazione anche su canali diversi, quali, ad esempio, web, stampa locale e regionale, bacheche universitarie, albi degli ordini e collegi professionali.

### **Articolo 8 – Requisiti di accesso.**

1. Ai fini dell'ammissione alla procedura selettiva il candidato deve essere in

# **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

## **Gestione Servizi pubblici comunali**

possesso dei seguenti requisiti generali:

- a) cittadinanza italiana o di altro Stato appartenente all'Unione Europea, fatte salve le eccezioni previste dalla legge 6 agosto 2013, n. 97 (legge europea 2013) per i soggetti non comunitari, provvisti di permesso di soggiorno, per partecipare ai concorsi pubblici per tutte le posizioni di lavoro che non comportino l'esercizio di pubbliche funzioni;
- b) età non inferiore ai 18 anni e non superiore all'età prevista dalle norme vigenti in materia di collocamento a riposo;
- c) idoneità fisica in relazione all'attività professionale da svolgere;
- d) godimento dei diritti civili e politici;
- e) assenza di condanne penali con sentenza definitiva, decreto penale non opposto disciplinato dagli artt. 459 e seguenti o sentenza di patteggiamento di cui agli articoli 444 e seguenti del codice di procedura penale, per:
  - 1) uno dei reati, se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico, di cui agli articoli 316-bis (malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o dalle Comunità Europee), 316-ter (indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee); 640, comma 2, n. 1 (truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico); 640-bis (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche). e 640-ter (Frode informatica) del codice penali;
  - 2) uno dei delitti di cui agli articoli 318 c.p. (Corruzione per l'esercizio della funzione); 319 c.p. (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio); 319ter c.p. (Corruzione in atti giudiziari); 319quater c.p. (Induzione indebita a dare o promettere utilità); 320 c.p. (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio); 22 c.p. Istigazione alla corruzione;
  - 3) uno dei reati che comportano l'interdizione dai pubblici uffici, o l'incapacità di contrarre con la p.a., o l'estinzione del rapporto di impiego con la pubblica amministrazione;
  - 4) il reato di corruzione fra privati o istigazione alla corruzione fra privati, di cui all'art. 2635 bis Codice civile;
  - 5) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotto dall'art. 9 della legge n. 123 del 3 agosto 2007 – (Responsabilità amministrativa dell'Azienda dipendente da illecito penale)

## **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

### **Gestione Servizi pubblici comunali**

e successivamente modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123;

- 6) uno dei reati di cui Capo IV "Disposizioni penali" del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
  - 7) uno dei reati ambientali considerati dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni;
  - 8) i reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, elencati all'art.25-duodecies D.Lgs. 231/2001, o previsti in altre disposizioni del Codice penale;
- f) non essere stato destituito dall'impiego a seguito di procedimento disciplinare o dispensato dall'impiego pubblico per persistente insufficiente rendimento, ovvero dichiarato decaduto dall'impiego o licenziato per le medesime cause;
- g) non essere stato licenziato da un datore di lavoro privato per persistente insufficiente rendimento.

2. I candidati devono esse in possesso, inoltre, dei requisiti specifici (titoli di studio, eventuali autorizzazioni e abilitazioni necessari per l'esercizio dell'attività), indicati nell'avviso di cui all'art.6 per la posizione a selezione.

3. I requisiti, generali e specifici, per l'accesso alla selezione devono essere posseduti dai candidati al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande e per tutta la durata della procedura fino alla stipula del contratto individuale di lavoro.

4. La Società acquisisce e verifica i documenti a comprova dei requisiti generali e specifici solo dei candidati vincitori o in tutti i casi in cui procede all'utilizzo delle graduatorie di cui all'art. 11 lett. d) ed e).

### **Art. 9 - Domande di partecipazione a selezione**

1. La domanda di partecipazione è presentata entro il termine indicato nell'avviso di selezione, pena la non ammissione alla selezione stessa. Le domande sono trasmesse alla Società con PEC ovvero con raccomandata con avviso di ricevimento o sono consegnate direttamente all'Ufficio protocollo della Società che rilascia ricevuta.

2. La Società, in tutte le fasi della procedura selettiva, non assume



# **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

## **Gestione Servizi pubblici comunali**

responsabilità per la dispersione di comunicazioni, dovute a inesatte o intempestive indicazioni da parte del candidato. Le domande di partecipazione alle selezioni di qualsiasi tipo non sono sottoposte ad alcun bollo o al pagamento di alcunché.

3. Il Direttore generale esamina le domande di partecipazione alla selezione in relazione ai contenuti dell'avviso di selezione formando l'elenco dei nominativi ammessi alla selezione. Il direttore o soggetto dallo stesso delegato trasmette l'elenco degli ammessi, unitamente ai documenti presentati a corredo della domanda, alla commissione di cui all'articolo 11.

4. L'elenco con i soli nominativi (cognome e nome) dei candidati ammessi ed esclusi è pubblicato nel sito internet della Società alla Sezione "Società trasparente", Selezione del personale", ai fini di conoscenza e ad ogni effetto di legge.

### **Art. 10 - Prove selettive**

1. Le materie delle prove selettive sono indicate nell'avviso di selezione di cui all'art. 6.

2. Per le selezioni relative a personale da inquadrare come quadro, livello 7, o come impiegato con funzioni direttive, livello 6 (impiegato), del Contratto collettivo di lavoro applicato al personale della Società sono previste due prove scritte e una orale. Una delle due prove scritte ha contenuto prevalentemente pratico, La prova orale può comprendere, se previsto dall'avviso di selezione, anche un colloquio motivazionale. L'avviso di selezione può prevedere prove finalizzate all'accertamento della conoscenza dell'uso delle applicazioni informatiche più diffuse e di una lingua straniera, con la precisazione del livello di conoscenza atteso in relazione alla professionalità richiesta.

3. Per i profili professionali di livello 6° - operaio specializzato o di livelli inferiori al 6°, le prove selettive consistono in una prova scritta, a contenuto prevalentemente pratico - attitudinale, dirette ad accertare la professionalità dei candidati con riferimento alle attività da svolgere, e in una prova orale, comprensiva di un colloquio motivazionale se previsto nell'avviso di selezione, oppure in una prova pratica attinente all'attività da svolgere. Per i profili che comportano servizi a diretto contatto con il pubblico, l'avviso di selezione può prevedere l'accertamento della conoscenza di una lingua straniera con la precisazione del livello di conoscenza atteso.

4. L'avviso di selezione può prevedere che le prove scritte di cui ai commi 2 e 3, consistano in una serie di quesiti a risposta sintetica o multipla, oppure in test bilanciati.

# **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

## **Gestione Servizi pubblici comunali**

5. L'avviso di selezione di cui all'art. 6 può prevedere che le prove di cui al presente articolo siano precedute da una preselezione o da test attitudinali, predisposti anche da aziende specializzate in selezione e valutazione di personale.

### **Art. 11 - Commissione esaminatrice**

1. La Commissione esaminatrice delle prove selettive:

a) predispone il contenuto delle prove selettive previste dall'avviso di selezione di cui all'art. 6;

b) svolge le prove selettive di cui alla lett. a);

c) assegna a ciascun candidato un punteggio per ognuna delle prove sostenute;

d) formula la graduatoria dei candidati che hanno riportato il punteggio minimo previsto dall'avviso di selezione di cui all'art. 6 per conseguire l'idoneità e di quelli che non hanno conseguito l'idoneità;

2. La Commissione, nominata con determinazione del Direttore Generale della Società, è composta da un presidente e da un numero pari non superiore a quattro membri, esperti nelle prove oggetto della selezione o esperti in selezione e valutazione del personale, scelti sulla base di curriculum e nel rispetto del principio di pari opportunità.

3. Ogni verbale, numerato e datato, è sottoscritto dal presidente e dal componente con funzioni di segretario.

4. Non possono far parte della Commissione coloro che si trovano in una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 35, comma 3, lett. e) del D.Lgs. 165/2001 e in una delle cause ostative di cui all'art. 35 bis, comma 1, dello stesso D.Lgs. 165, nonché nelle situazioni di conflitto di interesse nei confronti di un candidato descritte all'art. 7, comma 1, del codice di comportamento aziendale della Società, approvato con deliberazione dell'organo di amministrazione n. 2 del 29 marzo 2019,

5. Ciascun componente della commissione, prima di accettare la nomina, rilascia apposita dichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, da cui risulti l'assenza di cause di incompatibilità di cui all'art. 35, comma 3, lett. e) e delle cause ostative di cui all'art. 35 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

## **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

### **Gestione Servizi pubblici comunali**

6. Ciascun componente della commissione, nella prima seduta, presa visione dell'elenco dei candidati trasmesso dal direttore generale ai sensi dell'art. 9, comma 3, rende apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, da cui risulta l'assenza di situazioni di conflitto di interesse di cui al comma 3. Le dichiarazioni sono trasmesse, a cura del Presidente, al direttore generale perché ne curi la loro conservazione nel fascicolo della procedura di selezione. La Società esercita i controlli sulle dichiarazioni rese dai membri della Commissione.

7. A conclusione di ogni riunione, il componente con funzioni di segretario provvede a racchiudere i documenti ricevuti o prodotti dalla Commissione in uno o più plichi. I plichi, completi della dicitura. "Atti selezione a < >. Non aprire" e contrassegnati nei lembi di chiusura da tutti i componenti della Commissione, sono consegnati al Direttore generale della Società o a persona da questo delegato perché siano conservati con le cautele idonee ad evitare qualsiasi loro manomissione. All'atto della ripresa dei lavori della Commissione, il componente con funzioni di segretario fa constare al presidente e agli altri membri l'integrità dei plichi ricevuti dal Direttore generale o da altro soggetto da questo delegato. A conclusione delle attività svolte la Commissione riconsegna tutti i documenti della procedura al direttore generale o a soggetto da questo delegato. Delle operazioni di cui al presente comma è redatto sintetico verbale sottoscritto dalle persone che hanno provveduto alle relative operazioni di consegna, con indicazione dell'elenco dei documenti e della data ed ora della consegna.

8. Ai componenti della Commissione spetta il compenso fissato con la determinazione di cui al comma 1 tenendo conto delle competenze professionali, del numero dei candidati a selezione e del numero di prove selettive previste, oltre al rimborso delle eventuali spese di accesso e di soggiorno debitamente documentate.

### **Art. 12 - Assunzione e contratto di lavoro**

1. L'organo amministrativo, con deliberazione, preso atto delle conclusioni della selezione, approva la graduatoria completa e la short list di cui all'art. 11, comma 1, lett. d) e lett. e) e ne dispone la pubblicazione nel sito istituzionale della Società, Sezione "Società trasparente", sottosezione "Personale" Selezioni del personale, oltre, se previsto nell'AVVISO, la contemporanea comunicazione agli indirizzi indicati dai candidati nella domanda di partecipazione di cui all'art. 9.

2. Dalla data di pubblicazione di cui al comma 1 decorrono i termini per

# **SOCIETA' ALGHERO IN HOUSE S.R.L. Unipersonale**

Gestione Servizi pubblici comunali

eventuali ricorsi.

3. L'assunzione dei vincitori avviene, previa presentazione di documenti a comprova dei requisiti generali e specifici dichiarati e loro positiva verifica, mediante la sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro nel rispetto della normativa vigente e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al personale della Società.

4. Gli assunti acquisiscono definitivamente il posto all'esito favorevole del periodo di prova.

## **Art. 13 – Accesso agli atti del procedimento**

1. L'accesso ai documenti della procedura selettiva avviene ai sensi della normativa in materia di accesso documentale di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 2000, n. 241, e successive modificazioni, e dell'accesso civico di cui agli articoli 5 e 5 bis del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e successive modificazioni a partire dalla conclusione della procedura.

## **Art. 14 – Entrata in vigore ed abrogazioni**

1. Il presente regolamento trova applicazione alle procedure di selezione indette a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data della sua approvazione.

2. Con l'approvazione del presente regolamento sono abrogate tutte le precedenti disposizioni incompatibili.