

# **ASCOLI RETI GAS SRL**

## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Approvato dal C. d. A nella seduta del 13.12.2016

## **Art. 1 – INTRODUZIONE: ASCOLI RETI GAS SRL**

Ascoli Reti Gas srl è una società partecipata esclusivamente dal Comune di Ascoli Piceno il quale, nel dicembre 2002, al fine di ottemperare alle disposizioni legislative introdotte dal Decreto Legislativo n. 164/2000 del ministro Letta, ha trasformato la gestione diretta del Servizio Gas Metano che deteneva dal 1983 in due società di capitali distinte, tra le quali la società Ascoli Reti Gas srl (ex Piceno Gas Distribuzione srl).

La costituzione della società di capitali Ascoli Rete Gas srl (di seguito Società) è avvenuta con conferimento di parte degli impianti da parte del Comune di Ascoli Piceno.

## **Art. 2 – IL REGOLAMENTO**

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 13.12.2016, è stato adottato il presente regolamento interno, ai sensi dell'art. 19 comma 2 del D.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, dell'art. 18 del D.L. n. 112 del 25/6/2008, convertito in Legge n. 133 del 6/8/2008 e del successivo regolamento di attuazione di cui al D.P.R. 7 settembre 2010, n.168 che, all'art. 7.

Il seguente regolamento disciplina le procedure di reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, applicate da Ascoli Reti Gas srl nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di imparzialità, pubblicità, parità di condizioni e trasparenza, nonché dei principi di cui all'articolo 35 comma 3 del D.lgs. 165/2001.

Il presente regolamento individua, altresì, le principali regole e le modalità procedurali adottate.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento del personale dipendente, secondo i criteri sopra riportati, la Società garantisce, nell'accesso all'impiego, pari opportunità, senza discriminazione alcuna, in linea con la normativa vigente (D.lgs. 198/06 e modifiche di cui al D.lgs. del 25.01.2010). La Società opera, altresì, nel rispetto dei principi dettati dal D.lgs. 196/2003 e successive modifiche in materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza.

Le assunzioni del personale della Società sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della Società stessa, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva e del presente regolamento.

Il reclutamento del personale dipendente avviene attraverso procedure comparative selettive atte ad accertare le risponderenze delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.

## **Art. 3 - PRINCIPI GENERALI DI SELEZIONE**

La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato.

Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro.

Al fine di garantire qualità, livelli, servizi adeguati, copertura posizioni lavorative necessarie, il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di fabbisogno risorse umane.

La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei seguenti principi:

- a) l'obbligo di imparzialità si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire;

- b) l'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;
- c) l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e della trasmissione al Comune di Ascoli Piceno, oltre la pubblicazione sui quotidiani locali, altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune per particolari profili professionali, con l'indicazione dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie, l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro.
- d) rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- e) rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni di appartenenza etica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- f) rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D.lgs. 196/2003, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

#### **Art. 4 – AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale:

- 1) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- 2) con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato che, per far fronte ad attività produttive e/o esigenze temporanee, avranno la durata massima di 36 mesi;
- 3) con altre forme contrattuali previste dalla normativa vigente.

Il presente regolamento non si applica nel caso di cessioni di contratto di lavoro fra società del gruppo o fra società partecipate dallo stesso Comune. Sono inoltre escluse le procedure di assunzione che rientrano nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.

#### **Art. 5 – REQUISITI GENERALI RICHIESTI**

La Società procederà alla selezione delle candidature, anche avvalendosi di strutture esterne specializzate in assistenza tecnica e/o ricerca di personale che avranno, comunque, l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità. L'incarico alla struttura esterna specializzata sarà conferito con apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, il soggetto esterno incaricato non potrà includere i componenti dei Consigli di Amministrazione delle società del gruppo, né coloro che ricoprono cariche istituzionali o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- 1) possesso della cittadinanza italiana o appartenenza ad un paese dell'Unione Europea;
- 2) godimento diritti politici e civili;
- 3) inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- 4) età non inferiore a 18 anni e non superiore ai 65 anni;

- 5) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- 6) possesso della patente di guida cat. "B";
- 7) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;
- 8) di non essere stato/a, in un precedente rapporto di lavoro con la Società o società da essa partecipata o controllata, licenziato/a per giusta causa;
- 9) dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti delle società del gruppo.

## **Art. 6 – CONTENUTO DELL'AVVISO DI SELEZIONE**

Le modalità di acquisizione delle risorse umane avviene mediante la predisposizione di un avviso di selezione, riportante le seguenti informazioni:

- 1) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- 2) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati per legge a favore di determinate categorie;
- 3) i requisiti generali e professionali richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali maturate);
- 4) i titoli che danno luogo, eventualmente, a precedenza o preferenza;
- 5) una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- 6) la tipologia di contratto di lavoro da sottoscrivere;
- 7) il riferimento al contratto collettivo di lavoro di appartenenza;
- 8) la sede di lavoro;
- 9) la facoltà di proroga, riapertura e revoca dell'annuncio;
- 10) le modalità generali di svolgimento della selezione e/o della preselezione, con specifica indicazione delle prove, laddove previste dall'avviso di selezione;
- 11) termini e modalità di presentazione della domanda;
- 12) i motivi che comportano un'eventuale esclusione dalla selezione (es. mancanza anche di uno solo dei requisiti previsti dal bando) o l'inaccettabilità della domanda (es. non rispetto dei tempi di inoltro e/o delle modalità di presentazione della domanda stessa);
- 13) il riferimento alla normativa che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- 14) ogni altra notizia ritenuta opportuna.

La Società può anche procedere all'assunzione di personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari eventi e all'utilizzo di forme contrattuali flessibili, come la fornitura di lavoro temporaneo (somministrazione).

Le eventuali prove di selezione o preselezione sono finalizzate ad accertare la capacità e le professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamati a svolgere.

I criteri di valutazione delle prove di selezione hanno la finalità di commisurare in modo obiettivo le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire.

All'avviso sarà allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

L'avviso di selezione è pubblicato fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande:

- nel sito web della Società;
- su almeno due quotidiani a tiratura nazionale.

Qualora le circostanze lo richiedano, il Consiglio di Amministrazione può stabilire ulteriori forme di pubblicità (es. a mezzo stampa e/o siti internet specializzati).

## **Art. 7 - REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO**

Possono accedere alle procedure di selezione i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) idoneità fisica al posto da ricoprire: a tal fine, la Società ha la facoltà di sottoporre a visita medica i vincitori della selezione per l'accertamento di tale requisito presso una struttura sanitaria di fiducia indicata dalla Società stessa. La non idoneità comporterà l'esclusione dalla graduatoria;
- b) età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 65 anni.
- c) inesistenza di condanne penali e/o stato di interdizione e/o di provvedimenti di prevenzione o altre misure;
- d) titolo di studio e/o altri eventuali requisiti richiesti per ciascun profilo professionale;
- e) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione.

## **Art. 8 - SELEZIONE DELLE CANDIDATURE**

Le candidature pervenute, a seguito dell'avviso di selezione, sono oggetto di valutazione documentale, effettuata da personale interno o esterno alla Società (cosiddetto soggetto valutatore), autorizzato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, come richiamato all'art. 5 del presente regolamento. La valutazione documentale delle candidature è finalizzata a verificare la congruità dei curriculum con i requisiti richiesti nell'avviso di selezione ed effettuare la valutazione tecnica delle competenze e capacità dei candidati, in relazione alle effettive esigenze della Società nell'ambito dell'area in cui provvedere alla copertura dell'organico.

## **Art. 9 – MODALITA' DI SELEZIONE**

I candidati che hanno superato la preselezione sono convocati per il colloquio conoscitivo e/o per l'eventuale prova attitudinali, a mezzo posta elettronica, oppure lettera raccomandata a.r.

La comunicazione deve essere effettuata almeno 7 giorni di calendario prima della data stabilita per la prova.

Nella comunicazione di convocazione verranno resi noti, ai candidati invitati, i criteri di valutazione delle prove di selezione definiti dal soggetto valutatore.

La convocazione dei candidati per i colloqui è effettuata con le stesse modalità indicate per l'esperimento del test.

La mancata presentazione del candidato comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

La preparazione del test attitudinale, la valutazione delle competenze, delle attitudini e della motivazione è svolta a cura del soggetto valutatore, individuato dal Consiglio di Amministrazione con apposita deliberazione tra personale o soggetti esterni specializzati in servizi di assistenza tecnica e/o selezione del personale (società, enti, professionisti, etc.), il cui mandato sia ispirato ai principi di imparzialità, pubblicità, parità di condizioni e trasparenza.

Alla valutazione del test esperito dai candidati faranno seguito colloqui conoscitivi finalizzati ad approfondire le attitudini e le conoscenze del candidato nonché a sondare le sue capacità relazionali e motivazionali.

Al termine di ogni colloquio, il soggetto valutatore dovrà compilare l'apposita scheda di dettaglio contenente la valutazione del candidato e le motivazioni della stessa.

Il soggetto valutatore ha l'obbligo di dichiarare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanza che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

Sia i test che i colloqui dovranno essere formalizzati nella scheda riepilogativa di selezione.

Al Consiglio di Amministrazione della Società compete l'adozione del provvedimento di approvazione della procedura esperita con l'indicazione del candidato vincitore, nonché la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei con indicazione della durata di validità a cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte del candidato vincitore o per assunzioni future aventi ad oggetto analoghi profili professionali.

#### **Art. 10 - RIAPERTURA DEI TERMINI**

Il Consiglio di Amministrazione può riaprire i termini inizialmente previsti nell'avviso di 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 l'avviso di selezione. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

In presenza di particolari e motivate esigenze di pubblico interesse della Società, il bando di selezione può essere revocato o annullato dal Consiglio di Amministrazione.

#### **Art. 11 – DISPOSIZIONI FINALI**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione dal Consiglio di Amministrazione ed è pubblicato sul sito internet della Società.
2. Eventuali modifiche e integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul sito internet di cui al precedente comma 1.