

SIRIO SERVICE SRL

REGOLAMENTO PER IL
RECLUTAMENTO DI
PERSONALE NON
DIRIGENTE

Approvato con delibera dell'amministratore unico in data 01 febbraio 2024

Art. 1 – Finalità e Principi generali

Il presente “Regolamento per il reclutamento del personale” (“Regolamento”) disciplina i criteri e le modalità reclutamento del personale dipendente, non dirigente, adottati da Sirio Service Srl(di seguito “Società”).

Il Regolamento è adottato in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 19, comma secondo, del D.Lgs. 11 agosto 2016 n. 175 (“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”), in base al quale le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2.

Le procedure di selezione della Società si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei e atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
- c) composizione delle commissioni di selezione esclusivamente con componenti di provata competenza ed esperienza e in assenza di conflitti di interesse;
- d) rispetto delle pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali;

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei servizi.

Art. 2 - Principi di riduzione e razionalizzazione dei costi

In considerazione dell’attività svolta dalla Società e della propria natura di “Società in house” le assunzioni di personale sono, di regola, connesse all’esigenza di garantire la corretta esecuzione dei servizi affidati dall’Ente controllante.

Resta inteso che la Società potrà procedere alla sostituzione del personale cessato dal servizio per dimissioni, licenziamento o per altre ragioni qualora non vi sia una rilevante contrazione dell'attività lavorativa e non sia possibile prescindere dalla risorsa venuta meno.

La Società si attiene ai principi di tendenziale contenimento e razionalizzazione dei costi del personale.

Art. 3 – Requisiti generali per la partecipazione alle procedure di selezione

Possono essere assunti presso la Società soggetti che posseggano:

- un'età non inferiore agli anni 18 (diciotto);
- perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- la cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea;
- godimento dei diritti civili e politici;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
- non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici, ivi compresi coloro che siano stati dispensati o destituiti dall'impiego presso una Pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero coloro che siano stati dichiarati decaduti da un impiego pubblico, ai sensi dell'articolo 127, comma 1, lettera d) del D.P.R. N° 3/57.

Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono in stato di interdizione o destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione o altre misure. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 Codice Procedura Penale saranno valutate dalla Società, anche con riferimento alle mansioni dell'assumendo; tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione; - inesistenza di provvedimenti di licenziamento irrogati dalla Società; - I titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso; - gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.

E' fatto divieto che coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che coprono responsabilità di controllo o di amministratore e/o di dirigente, di quadro titolare di posizione, siano assunti o comunque incaricati a qualsiasi titolo dalla Società. Analogo divieto si applica ai coniugi o

parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo e di controllo.

I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di selezione per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura di reclutamento. I predetti requisiti dovranno, altresì, permanere alla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Art. 4 – Avvio della procedura di selezione

L'avvio dell'iter di reperimento del personale all'esterno è deliberato dall'organo amministrativo della società, previa la preventiva approvazione da parte dell'Ente controllate così come disciplinato all'art. 36 dello Statuto Sociale di Sirio Service Srl.

Art. 5 – Pubblicità e trasparenza delle selezioni

Ogni procedura di reclutamento rivolta all'assunzione di personale avviene previa pubblicazione del bando di selezione sul sito internet della società per un termine non inferiore a 15 (quindici) giorni. La società potrà altresì procedere all'ulteriore diffusione dell'avviso di selezione con altri mezzi che la stessa riterrà idonei.

L'esito della selezione viene pubblicato sul sito internet della società "Amministrazione Trasparente Sirio Service Srl", secondo quanto indicato all'art. 12 del presente Regolamento.

Art. 6 - Bando di selezione

Il bando di selezione deve contenere i seguenti elementi:

- il numero dei posti oggetto di selezione;
- la posizione da ricoprire con l'indicazione della tipologia di contratto applicato e relativo inquadramento;
- i requisiti generali di ammissione, i titoli di studio e le caratteristiche professionali richiesti per la copertura della posizione;
- i termini e le modalità di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione;
- i riferimenti dell'ufficio e del sito internet ove richiedere e/o scaricare la modulistica relativa alla selezione;
- le specifiche prove di selezione;
- gli eventuali titoli di servizio, di studio e professionali oggetto di valutazione, che dovranno essere allegati alla domanda di partecipazione;

- i criteri e le modalità di valutazione delle prove e dei titoli, necessari per la determinazione della votazione complessiva ai fini della graduatoria, in particolare, il bando deve indicare i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;

- l'indicazione della data in cui saranno pubblicati nella sezione del sito web sopra richiamato, il diario e la sede ove si svolgeranno le prove di selezione, ovvero l'indicazione delle diverse modalità da utilizzare per comunicare agli interessati le notizie relative alla procedura di selezione;

- ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

Il bando può fissare ulteriori requisiti necessari per l'accesso a particolari profili o attribuzioni professionali.

E' facoltà della Società procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, sia ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate o per altre motivate esigenze della società.

E' facoltà della società prorogare il termine per la presentazione delle domande.

Art. 7 – Presentazione e ricevimento delle domande

La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nel bando di selezione e secondo quanto indicato nel presente articolo.

Le domande, redatte in carta semplice e sottoscritte dal candidato, allegando copia del documento d'identità in corso di validità e copia del tesserino di attribuzione del codice fiscale, possono essere inviate in uno dei seguenti modi: - a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno; - a mezzo PEC; - presentate direttamente a mano alla sede della Società. In ogni caso le domande devono pervenire alla società entro il termine perentorio indicato nel bando. In caso di spedizione delle domande, la relativa data è stabilita e comprovata dal timbro a data dell'Ufficio postale accettante. In caso di presentazione diretta, la data è comprovata dal protocollo di arrivo.

Il bando può prevedere uno schema di domanda riportante tutte le indicazioni e le specifiche che i candidati sono tenuti a fornire.

La Società non assume alcuna responsabilità nel caso di dispersione di comunicazioni dipendente da inesatta indicazione del recapito da parte del candidato o da mancata o tardiva notifica del cambiamento di indirizzo indicato nella domanda né per eventuali disguidi postali non imputabili alla Società stessa.

Art. 8 – Esame delle domande e Commissione di valutazione

All'esame delle domande di partecipazione alla selezione provvede una Commissione di valutazione ("Commissione"), composta da almeno 1 componente dotato di comprovata competenza ed esperienza di volta in volta designati anche tra soggetti esterni alla Società.

La Commissione è nominata dall'organo amministrativo della società.

Della Commissione non possono far parte i componenti del Consiglio di Amministrazione, né coloro che ricoprono o che abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche, o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni o Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della commissione altresì i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

Prima dell'insediamento i componenti della Commissione dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n° 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto così come previsto dalle disposizioni normative vigenti. L'incompatibilità, iniziale o sopravvenuta determina la decadenza dall'incarico. Lo stesso incarico verrà revocato con atto del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per la validità delle riunioni della Commissione è necessaria la presenza di tutti i componenti della stessa e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti della Società. La commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle prove di selezione come stabiliti nel bando.

La Commissione provvede alle verbalizzazioni delle decisioni assunte, dei risultati della valutazione delle prove e dei titoli, nonché di ogni altra circostanza di rilievo che si verifichi durante tutto l'iter di selezione ivi compreso lo svolgimento delle prove.

Art. 9 – Ammissione dei candidati

I candidati che hanno presentato regolarmente la domanda nei termini stabiliti dal bando sono ammessi a sostenere le prove con riserva di accertamento del possesso dei requisiti soggettivi. La Società, con atto motivato, dispone l'esclusione dalla selezione in caso di mancato rispetto dei termini fissati per la presentazione della domanda e/o per difetto dei requisiti di ammissione.

Art. 10 – Prove di selezione

Le prove possono essere articolate sulla base di una pluralità di fasi valutative, strutturate in modo diversificato in relazione alla peculiarità del profilo oggetto di selezione e della posizione da ricoprire.

La tipologia della/e prova/e da sostenere è stabilita dal singolo bando di selezione e possono consistere in: a) prove teorico – pratiche; b) prove scritte consistenti nella redazione di un elaborato, di un progetto, nell'analisi e soluzione di casi, etc. Le prove scritte possono essere

strutturate anche sotto forma di quesiti a risposta chiusa su scelta multipla ovvero in forma di quesiti a risposta sintetica; c) test psicoattitudinali volti alla verifica delle motivazioni e del potenziale del candidato; d) prova orale, che può essere integrata da un colloquio individuale per i profili e posizioni professionali per i quali sia rilevante valutare la capacità di riflessione critica, di leadership e di comunicazione.

Art. 11 – Criteri di valutazione

Il punteggio attribuito ai candidati per le prove di selezione è determinato dalla somma dei punteggi delle singole prove. La singola prova selettiva s'intende superata se il candidato ottiene un punteggio pari ad almeno ventun trentesimi per ogni prova.

Il punteggio complessivo sarà quindi determinato sommando il punteggio relativo alla valutazione dei titoli al punteggio ottenuto nella prova d'esame.

Nel caso in cui la prova d'esame consistesse in una prova scritta ed una prova orale, prima di quest'ultima al candidato è comunicato il punteggio conseguito in merito alla valutazione dei titoli e della prova scritta.

Art. 12 – Esiti della selezione e Graduatoria

Terminate le fasi di selezione, la commissione redige la graduatoria di merito dei candidati secondo l'ordine della votazione complessiva ottenuta da ciascun candidato. A parità di punteggio nella votazione complessiva costituisce titolo di preferenza la minore età.

La graduatoria viene trasmessa a cura della Commissione alla Società che provvede alla relativa pubblicazione sul sito internet della società nella sezione "Amministrazione Trasparente Sirio Service Srl – società in house"

E' facoltà della Società costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte del/i soggetti vincitori o nel caso di necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione è stata avviata. Tale previsione, se adottata, deve essere indicata nel singolo bando di selezione, in cui dovrà essere anche indicato il periodo di validità entro il quale la graduatoria sarà utilizzabile.

Tutte le graduatorie risultanti dalle procedure di selezione e soggette a pubblicazione ai sensi del presente Regolamento ed alle normative vigenti, riporteranno il nome e cognome del candidato.

Art. 13 – Assunzione

I candidati collocati in graduatoria entro il numero dei posti oggetto di selezione sono assunti con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento, nel rispetto del Contratto Collettivo

Nazionale per i dipendenti delle aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, e nel rispetto della normativa vigente in tema di società controllate da Enti pubblici.

I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nel bando di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Società.

Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfiribilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova della durata indicata nell'avviso medesimo.

Art. 14 - Categorie protette

Il presente regolamento si applica anche per l'assunzione obbligatoria delle categorie protette, laddove la Società si trovi soggetta alla legge 12 marzo 1999, n° 68, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

Art. 15 - Contratti di breve durata e urgenze

Nel caso in cui la posizione da coprire richieda un contratto di breve durata (da intendersi non superiore ai tre mesi) ovvero sia motivata da urgenza (esclusivamente per rapporti di durata non superiore a sei mesi), la Società potrà procedere ad assunzioni dirette rivolgendosi ai candidati desunti dalle liste degli Uffici Provinciali del Lavoro, con i necessari requisiti richiesti dalla posizione da coprire, oppure, in casi del tutto eccezionali anche con assunzione diretta, qualora il candidato individuato presenti i requisiti per un immediato inserimento produttivo nell'organizzazione.

Art. 16 – Trattamento dei dati

I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dalla normativa attuale e futura in materia di Privacy, trattamento e protezione dei dati personali.

Art. 17 – Norme finali e di rinvio

Ogni aggiornamento del presente Regolamento è approvato dall'organo amministrativo della società

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

Art. 18 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore con effetto immediato. Il Regolamento è pubblicato sul sito internet della società nella sezione “Amministrazione Trasparente”.