

**REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL
PERSONALE IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI
ALL'ARTICOLO 19, II COMMA DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 175
DEL 19 AGOSTO 2016 (TESTO UNICO IN MATERIA DI SOCIETÀ A
PARTECIPAZIONE PUBBLICA), PUBBLICATO SULLA G.U. IN DATA 8
SETTEMBRE 2016, N. 210**

- SOMMARIO –

ART. 1 - PREMESSA	2
ART. 2 - FINALITÀ	2
ART. 3 – PUBBLICITA'	2
ART. 4 – PRINCIPI DI RIFERIMENTO	3
ART. 5 - AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART. 6 - REQUISITI DI IDONEITÀ DEI CANDIDATI	4
ART. 7 - ELEMENTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE	4
ART. 8 - COMMISSIONI DI VALUTAZIONE	5
ART. 9 - VALUTAZIONE DEI CANDIDATI	5
ART. 10 - GRADUATORIE	5
ART. 11 - CONTRATTUALIZZAZIONI	6
ART. 12 - PRIVACY	6
ART. 13 - ENTRATA IN VIGORE	6

- *La versione aggiornata di tutti i documenti del SGQ è pubblicata su intranet nella sezione "ARCHIVIO"/Procedure Aziendali.*

- *La pubblicazione delle procedure sul portale sopra elencato attesta automaticamente la verifica del documento da parte della Direzione Risorse Umane e Strumentali e l'approvazione dello stesso da parte dei Vertici Aziendali.*

2	Aggiornamento	DRUS	30-3-17	DG		PAD	30-3-17
1	Aggiornamento	DRUS	23-7-15	DG		PAD	23-7-15
0	Redazione	DRUS	20-2-09	DG	20-2-09	PAD	20-2-09
Rev	Parti revisionate	REDAZIONE	Data	VERIFICA	data	APPROVAZIONE	data

ART. 1 - PREMESSA

LA SOGESID S.P.A. nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di imparzialità, trasparenza e pubblicità, nonché di quelli di cui all'articolo 35, comma 3 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., in attuazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 per il reclutamento di personale con contratto di lavoro subordinato e per progetti di tirocinio extracurricolare, adotta il seguente regolamento interno.

In ogni caso, il reclutamento di personale per la copertura di posizioni professionali aziendali avviene, ove possibile, favorendo processi di valorizzazione del personale interno, promuovendo la crescita del personale attraverso idonei processi di valutazione e formativi, nell'ambito di una organizzazione del lavoro flessibile, in coerenza con la mission aziendale.

ART. 2 - FINALITÀ

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato. Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in azienda con progetti di tirocinio extracurricolare.

Art. 3 – PUBBLICITÀ

Il reclutamento del personale è mirato ad assicurare la copertura del fabbisogno professionale necessario a soddisfare le esigenze della committenza e del piano di sviluppo aziendale, che potranno essere indicate unitamente agli avvisi di selezione, mediante pubblicazione sul portale internet www.sogesid.it, nella sezione dedicata e aggiornata, nonché sull'analoga sezione del sito istituzionale del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare. La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità ai suddetti piani esigenziali, nonché ai relativi procedimenti per il reclutamento di personale, anche attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Eventuali modifiche ed integrazioni relative alle selezioni, saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei predetti avvisi.

ART. 4 – PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le procedure di reclutamento garantiranno senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica, appartenenza ad organizzazioni sindacali o condizione sociale e personale, l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne e della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del d. lgs 196/2003 e s.m.i..

ART. 5 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento non si applica:

- a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente. 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, ovvero sulla base di apposite convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 (commi 2 e 4) della legge n. 69/99 e s.m.i. con i competenti uffici pubblici preposti al collocamento disabili;
- b) per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità di cui alla premessa;
- c) per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;

d) per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016.

ART. 6 - REQUISITI DI IDONEITÀ DEI CANDIDATI

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) non aver riportato condanne penali anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo 1, del titolo ii del libro II del codice penale e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di interdizione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale. in ipotesi di condanne penali, la Sogesid S.p.a. accerterà autonomamente e specificamente la gravità dei fatti penalmente rilevanti compiuti dal concorrente, al fine di valutare l'esistenza dei requisiti di idoneità morale ed attitudine ad espletare l'attività richiesta in conformità ai principi stabiliti per l'accesso al pubblico impiego;
- b) età non inferiore a 18 anni;
- c) idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
- d) perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- e) godimento dei diritti civili e politici;
- f) insussistenza nei proprio confronti delle condizioni di cui al comma 16 ter dell'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- g) 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;
- h) titolo di studio richiesto per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

ART. 7 - ELEMENTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE

L'avviso di selezione per il reclutamento di risorse conterrà:

- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità di verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire nonché le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere gli eventuali colloqui professionali, attitudinali e motivazionali, ivi incluse eventuali prove preselettive;
- c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- d) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- e) l'eventuale numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- f) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

ART. 8 - COMMISSIONI DI VALUTAZIONE

La valutazione per la selezione dei candidati, sarà affidata a commissioni di valutazione, composte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), del d.lgs. n° 165/2001 e s.m.i..

ART. 9 - VALUTAZIONE DEI CANDIDATI

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate la preparazione culturale e teorica nonché le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda, adottando meccanismi oggettivi e trasparenti di verifica del possesso dei requisiti.

ART. 10 - GRADUATORIE

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito internet www.sogesid.it.

All'uopo verrà costituita una graduatoria dei candidati valutati idonei, cui si farà riferimento anche in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o cause di forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

ART. 11 - CONTRATTUALIZZAZIONI

L'assunzione in servizio, ad eccezione della fattispecie di tirocinio extra-curriculare, avverrà con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento, nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato, è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale o specifica.

ART. 12 - PRIVACY

I dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alle selezioni verranno trattati nel pieno rispetto di quanto disposto dal D. Lgs n. 196/2003 e s.m.i. e dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 del 27-4-2016.

ART. 13 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale internet www.sogesid.it.