

**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 FINALITÀ E PRINCIPI DI RIFERIMENTO	2
ART.2 - AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 AVVISO DI SELEZIONE	4
ART.4 – PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE	4
ART.5 - REQUISITI DI AMMISSIONE DEI CANDIDATI	4
ART.6 MOTIVI DI ESCLUSIONE	5
ART.9 GRADUATORIE	9
ART.10 CONTRATTUALIZZAZIONI	10
ART.11 PRECISAZIONI	10
ART.12 – CONTROLLI AI SENSI DEL D.P.R. N. 445/2000 E S.M.I.	11
ART.13 TRASPARENZA ED ACCESSIBILITA'	11
ART.14 PRIVACY	11

- 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.
- Le parti modificate oggetto della ultima revisione sono evidenziate all'interno del documento stesso

3	Redazione	DRUS	13-12-2018	DG		PAD	13-12-2018
2	Redazione	DRUS	30-3-2017	DG		PAD	30-03-2017
1	Redazione	DRUS	23-7-2015	DG		CdA	23-7-2015
0	Redazione	DRUS	20-02-2009	DG		CdA	20-02-

SOGESID	REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	REG 01
		Rev. 3
		Pag. 2/12

							2009
Rev	Parti revisionate	REDAZIONE	Data	VERIFICA	data	APPROVAZIONE	data

ART. 1 FINALITÀ E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

LA SOGESID S.P.A. nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di imparzialità, trasparenza, pubblicità e pari opportunità, 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 adotta il seguente regolamento interno che stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo. *Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in azienda con progetti di tirocinio extracurricolare.*

I Principi sopra menzionati vengono intesi, nell'ambito del presente Regolamento, come segue:

- **Imparzialità:** Utilizzo erga omnes, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi;
- **Trasparenza:** possibilità per chi intende candidarsi all'assunzione/conferimento di un incarico di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed all'esito finale;
- **Pubblicità:** possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione/conferimento di un incarico di avere notizia delle occasioni di lavoro disponibili in Sogesid S.p.A. mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità.

Gli avvisi di selezione sono pubblicati sul portale internet www.sogesid.it nella sezione dedicata e aggiornata. La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità ai suddetti procedimenti per il reclutamento di personale, anche attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali nonché sull'analoga sezione del sito istituzionale del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare e/o altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

- **Pari Opportunità:** rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;
- **Anticorruzione:** il processo di selezione è strutturato al fine di prevenire ogni possibile rischio di corruzione nell'ambito delle varie fasi attraverso procedure redatte in conformità alla norma ISO37001:2016 di Prevenzione della Corruzione, ed in linea con quanto contenuto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza aziendale.

ART.2 - 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 nominativa degli iscritti nelle liste di collocamento, 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. 68/99 e s.m.i. con i competenti uffici pubblici preposti al collocamento disabili. Nel rispetto delle disposizioni di cui alla L. 12/3/99 n. 68 e s.m.i., la Società può riservare una quota di assunzioni alle categorie protette;
- b) alle 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;
- c) al 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 conferimento di incarichi affidati ai sensi del combinato disposto degli artt. 4 e 17 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.;
- e) per il conferimento di incarichi le cui attività si configurino quali appalti di lavori, servizi e/o forniture ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i..

ART. 3 AVVISO DI SELEZIONE

L'avviso di selezione per il reclutamento di risorse contiene i seguenti elementi:

- requisiti di ammissione richiesti per l'accesso all'impiego/ per il conferimento dell'incarico;
- modalità e termine perentorio di presentazione delle candidature;
- motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- numero complessivo dei posti offerti, categoria e relativo profilo professionale;
- eventuale indicazione di posti riservati per legge a favore di determinate categorie;
- titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui tecnico-professionali, attitudinali e motivazionali e le eventuali prove preselettive;
- descrizione della posizione lavorativa offerta, tipologia contrattuale, compenso, durata, e, in caso di lavoro subordinato, sede di lavoro e livello di inquadramento
- criteri di valutazione, attribuzione del punteggio di valutazione dei curricula e del colloquio anche attraverso griglia/e di valutazione dei cv;
- criteri applicabili alle situazioni di parità di merito e di merito e titoli nella formazione della graduatoria finale.

ART.4 – PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE

I candidati possono aderire alla selezione e presentare la documentazione per partecipare agli avvisi di selezione mediante la registrazione sul portale aziendale di Gestione Risorse Umane individuato con indirizzo <https://hr.sogesid.it>.

Eventuali altre modalità di presentazione della propria candidatura potranno essere esplicitate nello specifico avviso di selezione.

ART.5 - REQUISITI DI AMMISSIONE DEI CANDIDATI

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti di ammissione:

- 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;
- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
- perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- godimento dei diritti civili e politici;
- insussistenza nei propri confronti delle condizioni di cui al comma 16 ter dell'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- 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;
- cittadinanza italiana, di uno dei paesi membri dell'Unione Europea o privi della cittadinanza italiana o europea, ma in regola con le vigenti norme in materia di soggiorno nel territorio italiano;
- titolo di studio richiesto per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta (anni di esperienza nel settore/ ruolo richiesto).

ART.6 MOTIVI DI ESCLUSIONE

Sono considerati motivi di esclusione, la mancanza di uno o più dei requisiti di ammissione, nonché il mancato invio di uno dei documenti di seguito elencati:

- curriculum vitae;
- copia del documento d'identità;

- domanda di partecipazione ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445 e s.m.i. contenente:
 - il possesso dei requisiti di ammissione;
 - la dichiarazione di cui al D.Lgs. 39/2013 e s.m.i. e l'autorizzazione al trattamento dei dati e delle informazioni personali ai fini della presente procedura, ai sensi e per gli effetti del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 del 27/4/2016 e della normativa nazionale vigente in materia.

L'avviso potrà prevedere apposito format di domanda di partecipazione.

Sono altresì motivo di esclusione:

- mancato invio della domanda entro il termine perentorio indicato nell'avviso;
- mancato possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso al profilo per il quale si presenta la candidatura;
- mancanza di altri requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta (anni di esperienza nel settore/ruolo richiesto...).
- presentazione della domanda con modalità difformi da quelle espressamente prescritte dall'avviso di selezione.
- mancata indicazione del codice di riferimento dell'avviso di selezione per cui si vuole presentare la propria candidatura.

ART.7 COMMISSIONI DI VALUTAZIONE

La valutazione per la selezione dei candidati, viene affidata a commissioni di valutazione, composte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lettera e) ed art. 35 bis. lett. a), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

La Commissione non può includere i componenti del CDA della Società, né coloro che ricoprono cariche istituzionali o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

La Commissione di valutazione, composta da un Presidente e 2 componenti, coadiuvata da un segretario, è un collegio perfetto che opera in tutte le sue funzioni, al completo dei suoi componenti e che delibera a maggioranza dei suoi componenti.

La commissione è composta da soggetti con competenze e professionalità nelle materie oggetto di valutazione.

In caso di dimissioni o incompatibilità sopravvenuta di uno o più componenti della Commissione, si provvederà alla necessaria sostituzione. Il componente di nuova nomina ha l'obbligo di prendere cognizione delle votazioni eventualmente già attribuite dalla Commissione nella sua precedente composizione. Possono essere nominati membri supplenti.

La Commissione, ove necessario per la specificità delle competenze richieste nell'avviso di selezione, può essere supportata da esperti nelle materie oggetto della selezione.

I componenti della Commissione ed il segretario, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati, sottoscrivono una dichiarazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i., dichiarando:

- di non avere precedenti penali, in particolare, per delitti contro la pubblica amministrazione;
- l'insussistenza di situazioni di incompatibilità e di astensione di cui all'art. 51 c.p.c.;
- di non aver concorso, in qualità di membro di commissioni giudicatrici, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi;
- di non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai candidati all'avviso di selezione di cui sopra per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali;
- di non aver ricoperto a partire dal biennio antecedente l'indizione dell'avviso di selezione la carica di componente dell'organo di direzione politica della Sogesid S.P.A.;
- di non ricoprire cariche politiche e di non essere rappresentante sindacale o designato dalle confederazioni ed organizzazione sindacali o dalle associazioni professionali.

ART.8 VALUTAZIONE DEI CANDIDATI

Al fine di garantire efficacia, efficienza, economicità e celerità, nonché imparzialità, oggettività e trasparenza della procedura, la Commissione di valutazione, provvede a predisporre o acquisire dall'avviso di selezione la griglia contenente i criteri di valutazione dei curricula pervenuti.

Qualora l'avviso di selezione non contenga la griglia di valutazione, la commissione è tenuta nella sua prima riunione alla sua predisposizione ed alla relativa pubblicazione.

Successivamente, la Commissione provvede alla valutazione dei c.v. al fine di selezionare i candidati da convocare per il colloquio tecnico-professionale, attitudinale e motivazionale .

La convocazione al colloquio è trasmessa ai candidati mediante un messaggio di posta elettronica all'indirizzo e-mail indicato nel curriculum dal candidato medesimo almeno 7 giorni prima della data di convocazione.

La mancata presentazione del candidato a sostenere le prove è considerata rinuncia alla selezione.

La Commissione, sentito il RdP, può decidere di fissare una sessione di recupero, qualora uno o più candidati ne facessero richiesta scritta allegando certificate motivazioni.

Relativamente all'assegnazione dei punteggi il valore massimo conseguibile è pari a 100/100 di cui:

- 70 punti per titoli
- 30 punti per colloquio tecnico – professionale, attitudinale e motivazionale sulle materie indicate nel profilo prescelto, sull'approfondimento delle conoscenze e delle capacità dichiarate nel curriculum. I titoli valutabili dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine indicato per l'inoltro delle domande di ammissione alla procedura selettiva.

Al termine della fase di valutazione dei titoli, la Commissione elabora una graduatoria dei candidati secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

Vengono ammessi al colloquio i candidati che avranno raggiunto un punteggio per titoli non inferiore a 49/70.

La Commissione esaminatrice, prima dell'inizio di ogni seduta di colloquio, individua le domande da porre ai candidati. La Commissione potrà decidere di far estrarre al candidato una o più domande cui dovrà rispondere.

I colloqui con i candidati avvengono in seduta pubblica a porte aperte.

Il verbale relativo alle sessioni di colloqui riporta le domande sottoposte ai candidati e la valutazione della Commissione.

Ai fini del superamento della procedura selettiva il candidato deve conseguire una votazione alla prova orale di almeno 10/30, nonché una votazione complessiva, costituita dalla somma dei punteggi attribuiti nella valutazione dei titoli e del colloquio, non inferiore a 70 punti su 100.

ART.9 GRADUATORIE

La Commissione provvede ad elaborare la graduatoria di merito dei candidati risultati vincitori e degli idonei, secondo l'ordine decrescente della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

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

I candidati non vincitori ma valutati idonei, potranno soddisfare successivi eventuali fabbisogni analoghi a quelli per cui sono risultati idonei. In tal caso, potranno essere contrattualizzati con tipologie contrattuali/compensi difformi rispetto a quanto previsto nell'avviso di selezione a cui hanno originariamente partecipato, in accordo con le esigenze di personale successivamente emerse e manifestate dalla struttura aziendale.

Nel caso in cui la tipologia di contratto offerta nell'avviso di selezione sia esclusivamente a tempo determinato, non potranno essere contrattualizzati i candidati risultati vincitori e che, in virtù di precedenti rapporti a termine instaurati con la società, con la sottoscrizione del nuovo contratto, superino il limite legale previsto dalla legge.

Le graduatorie hanno validità di 36 mesi dalla data di pubblicazione, salvo l'avviso di selezione non preveda una diversa durata.

In caso di pari merito, la società si attiene, ove applicabile, alla normativa in materia di concorsi pubblici (comma 4, dell'articolo 5, del d.p.r. 487/1994 e s.m.i.).

ART.10 CONTRATTUALIZZAZIONI

L'assunzione in servizio, avviene 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.

Analogamente, anche il conferimento di incarichi di lavoro autonomo o parasubordinato avviene nel rispetto della vigente normativa in materia.

ART.11 PRECISAZIONI

L'affidamento di incarichi a dipendenti pubblici potrà avvenire nel rispetto di quanto previsto e disciplinato dal D. Lgs. 8 Aprile 2013 n. 39 e s.m.i. e dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i (art. 53), previo rilascio delle dichiarazioni previste dalla suddetta normativa e dell'autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza.

Per quanto riguarda eventuali incompatibilità e conflitti di interesse, si fa presente che prima della sottoscrizione del contratto, la società acquisisce una dichiarazione sostitutiva di atto notorio (art. 47, DPR 445/2000) circa l'insussistenza di cause ostative all'assunzione/alla contrattualizzazione ed effettua i controlli in ordine alla veridicità.

I candidati, qualora già dipendenti di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. devono altresì dichiarare prima della sottoscrizione del contratto/incarico, sotto la propria responsabilità, di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali da cui possano essere scaturiti benefici alla Sogesid S.p.A. In merito alla qualifica di dipendente pubblico si rimanda a quanto riportato all'art. 21 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.

La Sogesid S.p.A. si riserva la facoltà di revocare gli avvisi, le procedure di selezione, di prorogarne le date o sospenderle, dandone tempestiva comunicazione tramite il medesimo canale utilizzato per la pubblicazione degli avvisi di selezione, senza che i concorrenti possano vantare alcun diritto.

La pubblicazione di un avviso di selezione e della successiva graduatoria non impegnano in alcun modo la Sogesid S.p.A. alla sottoscrizione di contratti e/o al conferimento di incarichi professionali.

ART.12 – CONTROLLI AI SENSI DEL D.P.R. N. 445/2000 E S.M.I.

Ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i., la Sogesid S.p.A. può sottoporre il contenuto delle dichiarazioni a controlli e verifiche secondo le modalità e le condizioni previste dagli artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445/2000. Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante incorre nelle sanzioni penali previste dall'art 76 del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i.

La Sogesid S.p.a. accerterà autonomamente e specificamente la gravità dei fatti penalmente rilevanti compiuti dalla risorsa, 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/il conferimento di incarichi.

ART.13 TRASPARENZA ED ACCESSIBILITA'

I titolari di interesse qualificato a conoscere gli atti della procedura possono presentare istanza scritta per via telematica, utilizzando il format presente sul sito www.sogesid.it corredata dalla copia di un documento di identità alla mail sogesid@pec.sogesid.it, indicando gli estremi dei documenti oggetto di richiesta e specificandone l'interesse connesso.

Al riguardo, si rimanda a quanto disciplinato dal "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso", pubblicato nell'apposita voce della sezione "Società trasparente".

ART.14 PRIVACY

I dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alle selezioni verranno trattati nel pieno rispetto di quanto disposto dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati

personali 2016/679 (GDPR) e dal D.Lgs 196/2003 e s.m.i., come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018.

Al riguardo si precisa, in particolare, che:

- il conferimento dei dati personali per le finalità di cui sopra è obbligatorio ai fini della partecipazione alle selezioni;
- i dati saranno trattati attraverso strumenti cartacei e informatici ad opera di soggetti appositamente autorizzati, in esecuzione degli obblighi di legge;
- ai candidati interessati è riconosciuto il diritto di accedere ai propri dati personali, di richiederne la rettifica, l'aggiornamento, la cancellazione, la limitazione di trattamento e la loro portabilità.

L'informativa completa in materia è pubblicata sul sito istituzionale www.sogesid.it alla corrispondente voce della sezione inerente le selezioni.