

SALERNO SOLIDALE S.P.A.

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

E PER IL CONFERIMENTO DEI RELATIVI INCARICHI CIRCA LE MANSIONI DA SVOLGERE

AI SENSI

DELL'ARTICOLO 18 DECRETO LEGGE 112/88, CONVERTITO IN LEGGE 6 AGOSTO 2008 N. 133

NONCHE' AI SENSI

DELL'ART. 19 DEL T.U. SULLE SOCIETA' PARTECIPATE (DLGS 175/2016)

Si premette

a) Le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica, e più in generale gli Organismi partecipati dagli Enti Pubblici devono adottare – in forza delle normativa sopra epigrafata - **con propri provvedimenti** criteri e modalità per il reclutamento del personale **nel rispetto dei principi** di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

b) La Salerno Solidale S.p.A. rientra - in forza del relativo contratto di servizio stipulato con il Comune di Salerno, nonché alla stregua della propria natura giuridica e del proprio statuto , nonché, ancora, alla luce delle attività sociali svolte - tra le società di cui innanzi;

c) Pertanto, la Salerno Solidale S.p.A. , in conformità alla precitata legge 133/2008 ha adottato, in costanza del regime di cui art. 18 D.L. 112/2008 atto regolamentare per la fissazione dei criteri e delle modalità funzionali al reclutamento del personale approvato con relativo deliberato di C.D.A. ;

d) Alla stregua dell'entrata in vigore del T.U. sulle società partecipate (DLGS 175/2015 e successive modifiche ed integrazione) delle modifiche normative medio tempore intervenute nell'ambito della legislazione del lavoro , nonché alla stregua del mutamento del sistema di governance della Società, ora amministrata da un A.U. e non più da una C.D.A. ed alla stregua , infine, della vigenza del nuovo contratto di Servizio, con implementazione dei Servizi affidati rispetto al tempo di vigenza del pregresso Regolamento, appare opportuno - recte necessario - addivenire alla nuova adozione del Regolamento di Selezione del Personale in parola , da sottoporre alle verifiche gestionali da parte del Comune di Salerno, nell'ambito del sistema del Controllo Analogico

e) ciò posto, i principi di cui al predetto decreto legislativo 165/2001, cui è informato il presente Regolamento sono :

- Adeguata pubblicità alle procedure di reclutamento;
- Adozione di meccanismi di selezione oggettivi e trasparenti
- Rispetto delle pari opportunità
- Selezione affidata ad esperti di comprovata esperienza;
- Inibizione dalla partecipazione alle commissioni deputate alle procedure di selezione di coloro che ricoprono cariche politiche o sindacali -



Tanto Premesso

Conformemente al combinato disposto di cui all' articolo 18 decreto legge 112/88, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133/comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e dell'art. 19 del T.U. sulle Società Partecipate (DLGS 175/2016 e Successive modifiche ed integrazioni)

Si stabilisce , regola e determina quanto segue

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1) L'Amministratore Unico viste le esigenze di organico, anche alla luce dell'Organigramma approvato, in pubblicazione sul sito web aziendale - Sezione Amministrazione Trasparente - Sotto Sezione Provvedimenti Generali - nonché alla stregua della salvaguardia degli standard di qualità dei servizi affidati dal Comune di Salerno con il contratto di Servizio, e sentiti i responsabili dei centri di costo, determina il numero dei dipendenti da assumere a tempo indeterminato, e/o indeterminato, nonché i relativi profili professionali, le mansioni da svolgere, ed il livello di inquadramento, secondo il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento. Di tale determinazione viene fornita - prima dell'avvio delle procedure selettive - informativa preventiva al Comune di Salerno, nell'ambito della procedure regolamentate dal disciplinare del Controllo Analogico.

Art. 2) In caso di esigenze non programmabili alla luce del Contratto di Servizio in essere, in caso di esigenze temporanee volte a coprire carenze provvisorie di organico, ovvero al fine di garantire l'espletamento di nuovi servizi eventualmente affidati dal Comune di Salerno alla Salerno Solidale Spa , in via provvisoria e/o aggiuntiva al Contratto di Servizio, si farà ricorso alla fornitura di lavoro in somministrazione secondo le previsioni del dlgs 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 3) Il reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato e/o a tempo determinato avviene mediante procedura selettiva, affidata a società specializzate da individuarsi a mezzo gara ad evidenza pubblica.

Art. 4) La Salerno Solidale S.p.A. provvederà, fin dal bando di gara alla indicazione delle proprie determinazioni circa :

modalità e tempi di pubblicità della selezione ;

requisiti di accesso alla procedura selettiva

criteri per la selezione del personale e per la determinazione della graduatoria di merito

numero dei posti disponibili, con livello di inquadramento ;

numero degli idonei "non assegnatari di posto" .

Si rinvia per i dettagli dei criteri sottesi alla procedura selettiva in parola al successivo capo II – art. 10



Art. 5) La società specializzata affidataria del servizio, con la medesima procedura selettiva di cui all'art. 3 provvederà alla formazione di una graduatoria permanente di "non assegnatari di posti" – secondo il numero che sarà determinato dall'Amministratore Unico - con efficacia di durata triennale

Art. 6) Tale graduatoria, con graduazione del relativo posizionamento, secondo il punteggio attribuito dalla società di selezione è funzionale – limitatamente al triennio di vigenza - alle eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero a tempo indeterminato in caso di sopraggiunta vacanza definitiva di posto in organico per pensionamento, licenziamento o decesso

Art. 7) Gli incarichi a tempo determinato saranno conferiti dall'A.U. secondo il criterio della rotazione a partire – ovviamente - dal miglior posizionamento nella suddetta graduatoria triennale di "non assegnatari di posti" preso atto delle motivate e comprovate esigenze manifestate dalla Capo Area e/o dai Responsabili dei Centri di Costo, ovvero valutate le esigenze generali di impiego di personale , alla stregua di eventuali nuovi affidamenti da parte del Comune di Salerno;

Art. 8) In caso di sopraggiunta vacanza definitiva di posto in organico, l'A.U. provvede - ricorrendone i presupposti - ad assunzione a tempo indeterminato del nuovo dipendente, osservando l'ordine dalla più volte ripetuta graduatoria triennale, a partire – ovviamente - dal miglior posizionamento nella suddetta graduatoria triennale, con scorrimento decrescente;

Art. 9) Qualora il dipendente da assumersi a tempo indeterminato per effetto della dedotta sopraggiunta vacanza di posto in organico fosse già impegnato in altra attività a tempo determinato per pregressa relativa necessità aziendale, il medesimo avrà la facoltà di recedere – entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione del proprio diritto all'assunzione a tempo indeterminato - il posto ricoperto con contratto a tempo determinato, per addivenire alla predetta assunzione a tempo indeterminato;

CAPO II – PROCEDURA SELETTIVA

Art. 10) Si ribadisce che come anticipato all'art. 3 del presente regolamento, Il reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato e quello funzionale alla formazione della graduatoria triennale di cui al predetto art. 4 avviene mediante procedura selettiva, affidata a società specializzata da individuarsi a mezzo gara ad evidenza pubblica. Tanto, conformemente ai principi di affidamento della selezione a ad esperti di comprovata esperienza e di inibizione dalla partecipazione alle commissioni deputate alle procedure di selezione di coloro che ricoprono cariche politiche o sindacali .

Art. 11) La Società affidataria della procedura selettiva dovrà svolgere la relativa procedura osservando i seguenti criteri, che la Salerno Solidale indicherà nello schema di capitolato prestazionale, e che sono conformi a quelli indicati dal comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

11.a)Relativamente alla pubblicità della procedura di selezione : pubblicazione del bando di selezione sul sito internet della Società per 10 giorni ; pubblicazione di estratto del bando per due giorni nell'arco di una settimana, su un quotidiano a tiratura nazionale con inserto locale e su un quotidiano cittadino

11.b)Relativamente ai requisiti d'accesso di carattere generale : rispetto delle pari opportunità; eventuale titolo specifico per l'espletamento dell'attività lavorativa, eventuale esperienza minimale per l'accesso alla procedura selettiva; titolo di studio da indicarsi in relazione alle relative figure professionali; certificato di sana e robusta costituzione; godimento dei diritti politici ; assenza di interdizione anche

temporanea dai pubblici uffici; raggiungimento maggiore età non inferiore ai 18 anni; non essere stato esonerato dall'avvio al lavoro per motivi disciplinari non essere stato licenziato per motivi disciplinari.

11.c) Relativamente ai criteri per la selezione del personale: sommatoria punteggio attribuito a :

- Curriculum Professionale
- prova tecnico/pratica;
- prova psico/attitudinale.

I predetti criteri seguono il seguente riparto di punteggi

Punteggio massimo raggiungibile punti 100 , di cui :

- Max punti 50 all'esperienza professionale ed ai titoli
- Max punti 30 alla prova tecnico pratica
- Max punti 20 al colloquio psico / attitudinale e motivazionale

Art. 11.d) Relativamente alla specificazione oggettiva e trasparente dei suddetti criteri di selezione.

Poiché la Salerno Solidale S.p.A. ha l'assoluta necessità di ottimizzare il rapporto costo del lavoro/produttività , la stessa, in funzione delle assunzioni a tempo indeterminato e più in generale delle selezioni del personale, e quindi anche in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato, ha necessità di privilegiare, nell'ordine :

- l'esperienza lavorativa già maturata ;
- la capacità pratica già acquisita;
- l'attitudine allo svolgimento delle relative attività lavorative;
- la chiara volontà di svolgere le mansioni per le quali si partecipa alla procedura selettiva,

la Società di selezione, pertanto nell'espletamento della procedura selettiva e nell'attribuzione dei punteggi, dovrà assegnare gli stessi secondo i seguenti indici e criteri decrescenti :

- **Primo punteggio Max 50 punti** : al curriculum professionale, comprovante l'esperienza specifica e/o aspecifica lavorativa maturata. Tanto, osservando i seguenti criteri e sotto criteri :
 - Per ogni anno di esperienza lavorativa specifica relativamente all'attività per la quale si partecipa maturata presso datore di lavoro privato punti 1,5
 - Per ogni anno di esperienza lavorativa specifica relativamente all'attività per la quale si partecipata, espletata alle dipendenze di PP.AA. o di aziende partecipate direttamente o indirettamente da Enti Pubblici punti 3;
 - Per ogni anno di attività professionale non specifica maturata presso datore di lavoro privato punti 0,50
 - Per ogni anno di attività professionale non specifica espletata alle dipendenze di PP.AA. o di aziende partecipate direttamente o indirettamente da Enti Pubblici punti 1

Il punteggio per eventuali titoli richiesti sarà proporzionato all'importanza specifica del titolo e non potrà superiore il massimo di 10 punti, nell'ambito dei 50 punti di cui al presente voce di punteggio

- **Secondo punteggio max punti 30** : prova tecnico/pratica, funzionale alla verifica oggettiva circa la capacità pratica e le relative modalità esecutive delle attività lavorative da espletare. Tanto, secondo le esplicitazioni che seguono :

Tale prova consisterà nella verifica oggettiva mediante colloquio tecnico - di durata non inferiore a 50 minuti e non superiore a 60 minuti: a) del grado di conoscenza delle attività lavorative oggetto di selezione, con riferimento alle nozioni basilari e specifiche delle stesse; b) delle capacità tecniche ed esecutive del candidato, riferite alle predette attività. La Società di selezione indicherà con motivazione sintetica le ragioni di attribuzione dei singoli punteggio per ciascun candidato, utilizzando le seguenti griglie

INSUFFICIENTE - punti da 0 a ---- (Qualora la prova teorico/pratica/esecutiva sia risultata totalmente insoddisfacente, e non adeguata agli standard di conoscenza teorico pratica ed esecutiva minimali richiesti in rapporto all'attività lavorativa oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui alla tabella sopra indicata - con attribuzione di punteggio da 0 ad a _____ per ognuno dei seguenti aspetti valutati a) aspetto teorico ; b) aspetto pratico ; c) aspetto esecutivo)

SUFFICIENTE - punti da ___ a ___ (Qualora la prova teorico/pratica/esecutiva sia risultata appena soddisfacente, minimamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività lavorativa oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui alla tabella sopra indicata - con attribuzione di punteggio da _____ a _____ punti per ognuno dei seguenti aspetti valutati a) aspetto teorico ; b) aspetto pratico ; c) aspetto esecutivo)

BUONO - punti da ___ a ___ (Qualora la prova teorico/pratica/esecutiva sia risultata pienamente soddisfacente, e quasi compiutamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui alla tabella sopra individuata - con attribuzione di punteggio da ___ a _____ punti per ognuno dei seguenti aspetti valutati a) aspetto teorico ; b) aspetto pratico ; c) aspetto esecutivo)

DISCRETO punti da _____ a _____ Qualora la prova teorico/pratica/esecutiva sia risultata particolarmente soddisfacente, e compiutamente adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui alla tabella sopra individuata - con attribuzione di punteggio da 3 a 8 punti per ognuno dei seguenti aspetti valutati a) aspetto teorico ; b) aspetto pratico ; c) aspetto esecutivo)

OTTIMO punti da _____ a _____ Qualora la prova teorico/pratica/esecutiva sia risultata più che soddisfacente, e più che adeguata agli standard di conoscenza teorico/pratica ed esecutiva richiesti in rapporto all'attività oggetto di selezione, come individuata nei profili funzionali di cui alla tabella sopra individuata - con attribuzione di punteggio da _____ a _____ punti per ognuno dei seguenti aspetti valutati a) aspetto teorico ; b) aspetto pratico ; c) aspetto esecutivo)

La Società di Selezione indicherà con motivazione sintetica ma esaustiva le ragioni di attribuzione dei singoli punteggi

N.B La determinazione dei punteggi che precedono sarà fissata anche in ragione delle diverse tipologie di assunzione. Gli stessi saranno ovviamente indicati nel bando di selezione



- **Terzo Punteggio – max punti 20**

Prova Psico/Attitudinale con colloquio - con durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 40 minuti

Tale prova consisterà nella verifica/accertamento di quanto segue :

- concreta attitudine del candidato in ordine allo svolgimento delle mansioni oggetto di selezione - fino a punti _____
- effettiva volontà del candidato e consapevolezza del medesimo in ordine alla mansioni da espletare - fino a punti _____
- effettivo gradimento e fidelizzabilità del candidato in ordine allo svolgimento dell'attività lavorativa oggetto di selezione fino a p. _____

La Società di Selezione indicherà' con motivazione sintetica ma esaustiva le ragioni di attribuzione dei singoli punteggi

N.B La determinazione dei punteggi che precedono sarà fissata anche in ragione delle diverse tipologie di assunzione. Gli stessi saranno ovviamente indicati nel bando di selezione

Il Presente Regolamento di Selezione del Personale è stato adottato con determina dell'Amministratore Unico n 63 del 10.11.2021 e sostituisce - a far data dalla sua adozione e pubblicazione - quello vigente a tutto il 10.11.2021.

L'AMMINISTRATORE UNICO
AVV. FILOMENA ARCIERI

