

Regolamento per il reclutamento del personale di TPER S.p.A

Visto

L'art. 18 del decreto legge 112/2008 convertito in legge 133/08, impone alle società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica l'obbligo di rispettare i principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 per il reclutamento del personale:

Il comma di cui sopra recita: "... Omissis ...

a) *adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;*
b) *adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;*
c) *rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;*
d) *decentramento delle procedure di reclutamento;*
e) *composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali."*

Considerati:

i vincoli posti dalla normativa contrattuale aziendale, che non vengono modificati dal presente regolamento;

Considerate altresì:

le eventuali necessità, soprattutto relativamente alle ipotesi di reclutamento di figure apicali o ad altissima specializzazione, di stabilire criteri maggiormente stringenti di quelli previsti dal presente regolamento;

tutto ciò visto e considerato

Tper ogni volta che dovrà procedere al reclutamento di personale non dirigenziale stabilirà le modalità di procedimento più idonee al profilo professionale da ricoprire nel rispetto dei principi sopra elencati (a solo titolo di esempio: valutazione di curriculum o di titoli, prove attitudinali o pratiche, test o quesiti scritti, colloqui ecc..) e darà luogo al confronto informativo col le OO.SS. .

Le specifiche modalità di reclutamento, le tipologie di selezione nonché i criteri adottati per le valutazioni, saranno puntualmente determinati nell'ambito di un apposito "avviso di reclutamento" da adottarsi con provvedimento del Dirigente del Personale, di concerto con il Dirigente del Settore interessato al posto da ricoprire.

L'avviso dovrà inoltre indicare:

- profilo professionale e relativo parametro dell'eventuale posto da ricoprire;
- tipologia contrattuale (tempo determinato o indeterminato);

- orario di lavoro (tempo pieno o part-time con indicazione delle ore contrattuali previste);
- trattamento economico;
- la sede di lavoro
- requisiti soggettivi generali e specifici, richiesti per l'ammissione all'impiego;
- forme e modalità di selezione o preselezioni nel caso previste;
- materie e/o contenuti e modalità di svolgimento delle prove se previste;
- eventuale punteggio minimo previsto per il superamento delle prove;
- eventuali titoli valutabili ed i criteri della loro valutazione;
- titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio;
- schema della domanda di partecipazione, termine e modalità di presentazione della stessa
- modalità di utilizzo della graduatoria e l'indicazione della validità temporale della stessa;
- informativa di cui all'art. 13, L. 196/2003 (c.d. "Privacy");

Sarà facoltà di Tper, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, procedere alla rettifica o all'integrazione dell'avviso, alla riapertura se già scaduto, o alla proroga prima della scadenza del termine fissato nell'avviso per la presentazione della domanda di partecipazione al reclutamento.

Il provvedimento sarà pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale e le modifiche comporteranno la comunicazione, a seconda dell'oggetto della modifica, a tutti i candidati che ne hanno interesse; resteranno valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine all'integrazione, se necessario, della documentazione.

In particolare, qualora la rettifica riguardi i requisiti di accesso o le prove di selezione se previste, il provvedimento dovrà prevedere la riapertura del termine o la proroga dello stesso.

Tper potrà inoltre procedere alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura di reclutamento.

Il provvedimento dovrà essere notificato a tutti coloro che hanno presentato domanda.

Di tali provvedimenti e delle relative motivazioni saranno informate le Organizzazioni Sindacali aziendali.

Tper darà **adeguata pubblicità** all'avviso di reclutamento attraverso la pubblicazione sul sito aziendale per non meno di 8 giorni, l'invio alle D.T.L. di riferimento e alle OO. SS.

Tper garantirà **trasparenza nell'adozione delle procedure di reclutamento e selezione** assicurando la possibilità da parte dei candidati del diritto di accesso ai soli documenti amministrativi la cui conoscenza è eventualmente necessaria per prevenire o debellare lesioni contro i propri interessi giuridici specifici e adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

Saranno utilizzate criteri e procedure di selezione che garantiscano l'**imparzialità** con modalità in grado di salvaguardare una partecipazione adeguata alle posizioni da assumere.

Le suddette procedure dovranno svolgersi rispettando i criteri di **economicità** e **celerità** di espletamento ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione.

Tper garantirà, nello svolgimento delle procedure di reclutamento, il rispetto delle **pari opportunità** tra lavoratrici e lavoratori secondo le normative di tempo in tempo vigenti;

Le **commissioni esaminatrici** saranno composte esclusivamente da membri esperti nelle materie relative alla professionalità da reperire/assumere e da specialisti in grado di effettuare valutazioni di merito. Tali esperti e specialisti possono essere interni o esterni all'azienda, con l'esclusione tuttavia dei componenti degli organi di amministrazione aziendale, dei rappresentanti o di soggetti designati dalle organizzazioni sindacali, o da associazioni professionali, nonché da soggetti che rivestono cariche politiche.

Le procedure di reclutamento saranno opportunamente documentate e verbalizzate.

I requisiti generali per l'accesso all'impiego rimangono quelli previsti dal R.D. 148/31 e dalla normativa vigente in materia.

Tper, prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro, provvederà come di norma, all'accertamento dei requisiti fisici tramite visita medica in base alla normativa vigente.

Tper, in caso di necessità e valutata l'opportunità, potrà provvedere al reclutamento mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento dei centri per l'Impiego competenti per territorio, anche per quanto attiene ai soggetti appartenenti alle ex categorie protette, secondo la normativa vigente.

I lavoratori, saranno sottoposti da parte di una Commissione nominata da Tper ad una o più prove, non comportanti valutazione comparativa, volte ad accertare l'idoneità degli stessi a svolgere le mansioni relative ai posti da coprire.

Le prove potranno consistere in test, quesiti, elaborazioni grafiche, nell'utilizzo di strumentazioni o macchine di altro genere inerenti le mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e/o in un colloquio avente come oggetto le mansioni proprie delle posizioni da coprire.

La tipologia delle eventuali prove e le materie delle stesse saranno individuate con riferimento alle singole posizioni di lavoro relative ai posti da coprire e comunicate ai singoli lavoratori avviati.