

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

Visto l'art. 18 del decreto legge 112/2008, convertito in legge 133/08, che 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, che 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." Considerata: l'opportunità, 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 dirigenziale stabilirà le modalità di procedimento più idonee alla figura ricercata nel rispetto dei principi sopra elencati (a solo titolo di esempio: valutazione di curriculum o di titoli, prove specifiche, assessment center, colloqui ecc). Le specifiche modalità di reclutamento, le tipologie di selezione nonché i criteri adottati per le valutazioni, saranno determinati di volta in volta, anche con il supporto di società specializzate, all'interno di una determinata rosa formata secondo l'attribuzione delle competenze prevista dallo statuto della Società con il supporto della direzione e della funzione personale.

Nell'ambito dei colloqui selettivi i valutatori non potranno effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità di cura.

Le modalità individuate di volta in volta, con le forme di pubblicità che si riterranno opportune dovranno consentire alla commissione giudicatrice di esaminare almeno tre candidati che abbiano superato lo screening iniziale.

Sarà facoltà di Tper, continuare nella ricerca qualora nessuno dei/delle candidati/e risulti di gradimento rispetto al ruolo da ricoprire.

Tper garantirà **trasparenza nell'adozione delle procedure di reclutamento e selezione** assicurando la possibilità da parte dei/delle candidati/e 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.

Tper garantirà, nello svolgimento delle procedure di reclutamento, il rispetto delle **pari opportunità** tra lavoratrici e lavoratori in conformità ai principi UNI/PdR 125/2022, nell'ambito del sistema di gestione sulla parità di genere.

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 dalla normativa vigente in materia.