



PROCEDURA ASSUNZIONE PERSONALE DIPENDENTE

S.A.B.A.R. – Via Levata 64 – 42017 Novellara (RE)

SCOPO

La presente procedura descrive i criteri e le modalità da seguire nel processo di selezione esterna di personale dipendente, nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35 comma 3 del D.lgs.165 del 2001 in materia di norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Pubb. GU 9 maggio 2001, n.106).

CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura di seguito indicata verrà applicata da S.A.B.A.R. in caso di assunzione di personale dipendente a tutti i livelli:

- Dirigenti;
- Quadri;
- Impiegati;
- Operai.

Pertanto, S.A.B.A.R. utilizzerà tale procedura esclusivamente in caso di:

- assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato;
- conferimento di incarichi di collaborazione, anche a progetto.

Non verrà applicata in caso di contratti di somministrazione lavoro e affidamento di incarichi di natura fiduciaria.

Il risultato delle attività di seguito descritte assicurerà il soddisfacimento delle necessità di personale della Società, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel rispetto dei principi dell'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 2001, ovvero:

1. adeguata pubblicità della selezione;
2. imparzialità;
3. economicità;
4. celerità di espletamento.

RESPONSABILITÀ E FUNZIONI

Assemblea Azionisti

- Delibera l'assunzione dei Dirigenti e dà mandato al Consiglio di Amministrazione di attivare tutte le procedure nel rispetto delle normative vigenti.
- Delibera il passaggio di personale interno alla qualifica di Dirigente.

**Direttore Generale**

- Ha la delega di assunzione di operai, impiegati, quadri;
- Firma il contratto d'assunzione.

Responsabile di Funzione (Responsabile Controllo di Gestione, Responsabile Amministrazione, Responsabile Servizi Cimiteriali, Responsabile Servizi di Raccolta, Responsabile Impianto, Responsabile Appalti)

- Manifesta al Direttore Generale la necessità di assumere personale (non dirigente) per il proprio servizio/settore aziendale;
- Partecipa alla selezione del personale insieme al Direttore Generale.

Segreteria

- Protocolla e archivia tutta la documentazione (curriculum vitae, ecc...) che pervengono in Azienda, siano essi spontanei che di risposta ad un annuncio.

MODALITÀ OPERATIVE

La procedura di selezione può svolgersi:

- a) per esami;
- b) per titoli;
- c) per titoli ed esami.

Le procedure per esami consistono in una o più prove, anche a contenuto pratico, o teorico-pratico, e/o in una prova orale.

Le procedure per titoli consistono nella sola valutazione delle tipologie di titoli indicate nell'avviso di selezione.

Le procedure per titoli ed esami consistono in una o più prove anche a contenuto pratico, o teorico-pratico, e/o in una prova orale, oltreché nella valutazione delle tipologie di titoli indicate nell'avviso di selezione.

La valutazione dei titoli è effettuata sulla base dei criteri di valutazione indicati nell'avviso di selezione in relazione alle caratteristiche del profilo professionale oggetto di ricerca ed avviene prima dell'espletamento delle prove di esame.

Il processo di selezione del personale non dirigente verrà attivato da S.A.B.A.R. con l'emissione di un apposito annuncio contenente:

1. l'avviso di selezione;



2. il numero dei posti disponibili;
3. la professionalità oggetto della ricerca;
4. la qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del C.C.N.L. vigente;
5. i requisiti di ammissione alla selezione;
6. la composizione della Commissione Giudicatrice;
7. le modalità con cui sarà effettuato il processo selettivo;
8. il contenuto delle prove di esame (ove la procedura preveda lo svolgimento di esami);
9. tipologie di titoli richiesti (ove la procedura si svolga per titoli);
10. il periodo di validità della graduatoria.

Al fine di dare adeguata pubblicità alla selezione S.A.BA.R. curerà la pubblicazione dell'annuncio di ricerca di personale sul sito aziendale per un periodo di tempo di 15 (quindici) giorni.

Domanda di partecipazione

Alla selezione sono ammessi coloro che risultino in possesso, alla data di scadenza dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione, di tutti i requisiti richiesti dall'avviso.

S.A.BA.R., con provvedimento motivato, può disporre in ogni momento l'esclusione dalla selezione dei candidati privi dei requisiti di partecipazione.

In caso di obiettivi dubbi sui requisiti di ammissione, sia nell'interesse del candidato, sia nell'interesse generale al corretto svolgimento delle prove, potrà essere disposta l'ammissione con riserva.

I candidati dovranno inviare la domanda di partecipazione compilando il modello disponibile sul sito web di S.A.BA.R. (www.sabar.it), nel rispetto di tutto quanto previsto nell'avviso.

Ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione hanno valore di autocertificazione.

S.A.BA.R. si riserva il diritto di procedere alla verifica della veridicità dell'autocertificazione anteriormente alla stipula del contratto di lavoro.

Non sono accettate domande inviate con modalità diverse da quelle indicate nell'avviso.

Il ritardo nella presentazione della domanda, quale ne sia la causa, anche se non imputabile al candidato, comporta la non ammissibilità del candidato stesso alla selezione.

Prove e colloqui

La data e la sede dello svolgimento delle prove e del colloquio saranno pubblicati sul sito web di S.A.BA.R.

La pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti dei candidati ammessi.



Commissione giudicatrice

La Commissione Giudicatrice del personale non dirigente dovrà essere composta da 3 (tre) persone ed, al fine di garantire le pari opportunità tra uomini e donne, ai sensi della L.R. 6 del 2014, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente della commissione deve essere riservata a membri di diverso sesso.

La Commissione giudicatrice avrà il compito di:

- definire le prove di esame;
- valutare i requisiti necessari alla partecipazione;
- assicurare il regolare funzionamento delle prove;
- determinare per ciascun candidato il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità.

Ai sensi dell'art. 35, comma 3, del D. Lgs. 165/01 la Commissione suddetta sarà composta da:

- Il Direttore Generale;
- il Responsabile di Funzione interessato alle assunzioni e esperto nelle materie di concorso, che non sia componente dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricopra cariche politiche e che non sia rappresentante sindacale o designato dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- Altro dipendente che si occupa di personale internamente all'azienda che non sia componente dell'organo di direzione dell'amministrazione, che non ricopra cariche politiche e che non sia rappresentante sindacale o designato dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

La Commissione esprime collegialmente la valutazione relativa alle prove e redige la graduatoria secondo il punteggio complessivo riportato da ciascun candidato e costituito da:

- a) nelle selezioni da svolgersi per titoli, dal punteggio ottenuto dalla somma delle valutazioni dei titoli;
- b) nelle selezioni da svolgersi per esami dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove (se sono più di una) e dalla votazione conseguita nel colloquio;
- c) nelle selezioni da svolgersi per titoli ed esami dalla somma del voto conseguito nella valutazione dei titoli e della media dei voti conseguiti nelle prove (se sono più di una) e dalla votazione conseguita nel colloquio.

Il Direttore Generale, qualora lo ritenga opportuno, può avvalersi di affidare la selezione delle candidature ad una società esterna specializzata nella ricerca e selezione del personale, sempre nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 35 comma 3 del D.lgs. 165/2001.



La scelta del personale dipendente potrà essere effettuata con tecniche di selezione del personale quali test psico-attitudinale, assessment, colloquio individuale e comunque altri strumenti coerenti con le professionalità oggetto della selezione.

Le prove di esame devono essere rapportate alla professionalità oggetto della selezione.

Alle prove di esame potranno assistere i rappresentanti sindacali nominati dalle organizzazioni firmatarie del CCNL di categoria, in qualità di osservatori.

Eventuali osservazioni dei rappresentanti sindacali saranno riportate nei verbali dei lavori della Commissione Giudicatrice.

Detti rappresentanti sindacali sono tenuti al segreto d'ufficio al pari dei membri della Commissione Giudicatrice.

Esito finale

S.A.BA.R. rende noto al candidato che è risultato vincitore – mediante comunicazione personale all'indirizzo indicato nella domanda di partecipazione – l'esito della selezione e gli sottopone una proposta contrattuale ed economica in linea con le caratteristiche della posizione prevista nell'avviso di selezione.

A seguito dell'accettazione della proposta da parte del candidato l'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro per la durata e con il riconoscimento del trattamento economico normativo previsto dall'avviso di ricerca.

S.A.BA.R. si riserva la facoltà di prorogare i termini, modificare, sospendere, revocare in qualsiasi momento il bando di selezione, così come di non procedere all'assunzione qualora nessun candidato possieda la professionalità ritenuta adeguata alla posizione da ricoprire. Nel contratto dovrà essere espressamente fatto un richiamo al rispetto del codice di comportamento ed al codice etico di S.A.BA.R.

S.A.BA.R. si riserva il diritto di stipulare il contratto di lavoro entro dodici mesi a decorrere dalla data di pubblicazione della graduatoria.

In caso di rinuncia del candidato prescelto, S.A.BA.R. procederà all'assunzione del candidato successivo, e così via fino all'ultimo dei candidati giudicati idonei.

Il personale, dovrà svolgere il periodo di prova secondo le modalità previste dal contratto collettivo nazionale del lavoro.

La graduatoria definitivamente approvata dalla Commissione Giudicatrice sarà pubblicata mediante affissione presso la bacheca aziendale e pubblicazione sul sito internet aziendale.



Personale dirigente

Le procedure di selezione del personale appartenente all'area dirigenziale, apicale o con funzioni direttive dovranno rispettare i principi, anche di derivazione europea, della imparzialità, pubblicità e trasparenza e la disciplina speciale sulle incompatibilità ed inconfiribilità.

Al riguardo, l'offerta di lavoro dovrà seguire le medesime modalità di pubblicità previste dal presente Regolamento per gli altri livelli contrattuali.

Per l'esame delle candidature e la selezione del personale dirigente o con funzioni direttive, S.A.BA.R. procederà secondo le procedure che riterrà più efficaci, efficienti ed economiche e, qualora lo ritenga utile, avvalendosi della collaborazione di soggetti terzi specializzati nella selezione del personale, selezionati tra quelli di comprovato prestigio e professionalità, con procedure che garantiscano il rispetto dei principi previsti dalla normativa in materia di contratti pubblici e della regolamentazione interna.

L'utilizzo di società specializzate deve comunque garantire che il reclutamento avvenga nel rispetto dei principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza e che non si realizzino inconfiribilità od incompatibilità.

Attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto che dovrà essere instaurato, laddove S.A.BA.R. proceda direttamente alla selezione, saranno individuati almeno tre candidati, ove disponibili in tal numero, con predeterminazione da parte di S.A.BA.R., dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta di cui trattasi.

S.A.BA.R. può inoltre stipulare contratti a tempo determinato per assunzioni in area dirigenziale, alta specializzazione o con funzioni direttive nei limiti e con le modalità a seguire.

La decisione di assumere un dirigente a tempo determinato di cui al comma precedente spetta al Consiglio di Amministrazione previo esame e valutazione comparativa dei curricula di più candidati, il tutto sempre nel rispetto di quanto contemplato nel presente articolo.

Trattamento dati personali

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR 2016/679), recante disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, si informeranno i candidati che il trattamento dei dati personali da essi forniti in sede di partecipazione alla selezione o comunque acquisiti a tal fine da S.A.BA.R., è finalizzato unicamente all'espletamento delle attività selettive ed avverrà presso gli uffici di S.A.BA.R. in forma automatizzata e/o manuale, con modalità e strumenti, nel rispetto delle misure di sicurezza di cui all'art. 32 del GDPR 2016/679, ad opera di soggetti appositamente incaricati, in ottemperanza a quanto previsto dagli art. 29 GDPR 2016/679. Saranno impiegate le misure di sicurezza atte a garantire la riservatezza del soggetto interessato cui tali dati si riferiscono e ad evitare l'indebito accesso a soggetti terzi o a personale non autorizzato.



Il conferimento di tali dati è necessario per valutare i requisiti di partecipazione e il possesso di titoli e la loro mancata indicazione può precludere tale valutazione. Ai candidati sono riconosciuti i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR 2016/679 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi rivolgendo le richieste all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni.