

PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE

**(D.P.R. n. 168 del 7.9.2010
Regolamento di Attuazione ex art.
23/bis, comma 10, D.L. 112/2008,
convertito nella Legge 133/2008,
e art. 35, comma 3, D.Lgs.
165/2001)**

*** * ***

27 Ottobre 2010

SCOPO

Scopo della presente procedura è definire criteri e modalità da seguire nel processo di selezione esterna di personale nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 in materia di norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, così come previsto dal Decreto n. 168 del 7.9.2010, Regolamento attuativo ex art. 23/bis, comma 10, del D.L. 112/2008 convertito nella Legge 133/2008.

PREMESSE

A.E.R. S.p.A. è una società a partecipazione mista pubblica / privata che svolge il servizio pubblico locale di igiene ambientale per i Comuni della Valdisevie e del Valdarno Fiorentino, sottoposta pertanto, in materia di assunzione del personale, alla normativa di cui all'art. 7 del Decreto n. 168 del 7.9.2010, Regolamento attuativo ex art. 23/bis, comma 10, del D.L. 112/2008 convertito nella Legge 133/2008 che detta:

"Le società a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il presente articolo non si applica alle società quotate in mercati regolamentati."

MODALITA'

La presente procedura di A.E.R. – Ambiente Energia Risorse S.p.A. viene applicata in caso di

- Assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato
- Conferimento di incarichi di collaborazione anche a progetto

Restano esclusi i contratti di somministrazione di lavoro e gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria.

Gli esiti delle attività di seguito descritte assicurerà il soddisfacimento delle necessità di personale della Società, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 in materia di norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, ovvero:

- a) *Adeguatezza PUBBLICITA' della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'IMPARZIALITA' e assicurino l'ECONOMICITA' e CELERITA' 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 OPPORTUNITA' fra 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 (Società), docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione (della Società), che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.*

Che si possono sintetizzare nei seguenti macro principi:

-
- A) *ADEGUATA PUBBLICITA' DELLA SELEZIONE*
B) *IMPARZIALITA' E TRASPARENZA*
C) *ECONOMICITA' E CELERITA' DI ESPLETAMENTO*
D) *DECENTRAMENTO*

Il procedimento di selezione sarà attivato da apposita determinazione della Direzione contenente l'avviso di selezione, che dovrà prevedere:

1. la professionalità oggetto della ricerca di personale
2. la qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del vigente C.C.N.L.
3. il numero dei posti disponibili
4. requisiti soggettivi generali e particolari per essere ammessi alla selezione
5. garanzia pari opportunità uomo/donna ex Legge 125/1991
6. termine e modalità di presentazione delle domande di ammissione
7. calendario e sede delle prove
8. materie e contenuto delle prove di esame
9. votazione minima per essere ammessi alle prove successive o, in caso di prova unica, per essere idonei per la graduatoria
10. eventuale conteggio dei titoli e loro valutazione oggettiva
11. la composizione professionale della Commissione Giudicatrice
12. eventuali titoli che diano luogo a preferenza a parità di punteggio
13. eventuali posti riservati a particolari categorie
14. il periodo di validità della graduatoria

Al fine di dare adeguata pubblicità alla selezione il relativo bando verrà pubblicato sul sito aziendale, mediante pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana (BURT) ed alle bacheche aziendali.

Ai sensi dell'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, la Commissione Giudicatrice sarà composta da almeno due membri con i requisiti di cui al precedente punto e) ed avrà il compito di:

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

I membri della Commissione Giudicatrice sono tenuti al segreto d'ufficio.

Sarà facoltà dell'Azienda affidare ad una società esterna specializzata la preselezione delle candidature, che potrà essere effettuata con tecniche di selezione del personale quali test psico-attitudinale, colloquio individuale e comunque altri strumenti coerenti e debitamente rapportati alle professionalità oggetto della selezione.

La graduatoria definitivamente approvata dalla Commissione Giudicatrice sarà pubblicata sul sito aziendale, mediante pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana (BURT) ed alle bacheche aziendali.

Rufina, 27 ottobre 2010

Il Presidente
Silvano Longini

Il Direttore
Giacomo Erci