



## Troina Ambiente S.r.l.

Via Conte Ruggero, 4  
94018 Troina (EN)  
Cod. fisc./P. IVA: 01245890866  
Pec: troinaambientesrl@pec.it

### **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE** (in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 19 c. 2 del D. Lgs. n. 175/2016)

**Approvato con delibera C.d.A. n° 93 del 03/03/2020**

#### **Art. 1 - Principi**

**Troina Ambiente Srl**, in applicazione dell'art. 19 comma 2 del decreto legislativo 19 agosto 2016 nr. 175, definisce col presente regolamento i criteri e le modalità di reclutamento del personale, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità e dei principi di cui all'art. 35 comma 3 del decr. Lgs. 30 marzo 2001 nr. 165, nonché della vigente normativa statale e regionale in materia e delle disposizioni che stabiliscono divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale:

- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o determinato, per il fabbisogno ordinario;
- con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, per far fronte a esigenze temporanee ed eccezionali e in ogni caso nei limiti della durata massima di legge del contratto a termine; al fine di garantire l'accesso dei giovani al mondo del lavoro e realizzare l'inserimento o il reinserimento al lavoro di determinate categorie di soggetti la Società può stipulare anche contratti di apprendistato e contratti di inserimento, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente; in tali casi, le disposizioni del presente regolamento si applicano ove compatibili, fermo restando in ogni caso il rispetto dei principi generali di cui al presente regolamento.

Il presente regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie, disciplinate da leggi speciali e alle assunzioni di personale in esubero inserito nelle liste regionali e/o ministeriali di cui all'art. 25 del decreto legislativo n. 175/2016, nonché ai trasferimenti di personale in seguito e/o connessione a processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 e s.m.i ed in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti aziendali o societari.

Non si applica nei casi di Stage, borse lavoro, tirocini, alternanza scuola-lavoro.

Non si applica, altresì, per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui al precedente comma 1.

#### **Art. 2 - Programmazione dei fabbisogni e copertura finanziaria**

La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si effettuano in stretta coerenza con i fabbisogni assunzionali, derivanti dai contratti di servizio o dalle forniture comunque denominate da rendere anche a committenti diversi dalle amministrazioni socie, con l'osservanza, per le società in house, del limite di cui all'art. 16 comma 3 del d. Lgs. 175/2016. Le modalità di selezione e di valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di oggettiva efficacia e trasparenza.

La società individua le forme contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, e nell'ambito degli istituti previsti dalla vigente legislazione in materia di contratti di lavoro, ai sensi del d.Lgs. 81/2015 ed a quanto previsto da altre disposizioni in materia, fermi restando i divieti previsti dalla normativa vigente per le assunzioni e fino alla vigenza di tali divieti.

Nei limiti della programmazione, e fermi restando la necessità attuale e non meramente potenziale della copertura finanziaria, nonché il rispetto dei vincoli del controllo analogo per gli organismi in house, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro solamente se le risorse presenti nell'organico aziendale non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa ed alle necessità produttive, in rapporto alle commesse affidate o da avere in affidamento mediante contratti di servizio o di appalto.

L'obbligo di imparzialità di cui all'art. 19 del d.Lgs. 175/2016 si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire.

L'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo ad ogni cittadino la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale; l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e con l'invio di esso, ove presenti, a tutte le amministrazioni socie, nonché attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune, con l'indicazione dei profili da acquisire, riferiti alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie,



## Troina Ambiente S.r.l.

Via Conte Ruggero, 4  
94018 Troina (EN)  
Cod. fisc./P. IVA: 01245890866  
Pec: troinaambientesrl@pec.it

l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro.

La società assicura il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, nonché del principio di non discriminazione.

Assicura altresì il rispetto della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie.

### **Art. 3 – Fasi del procedimento di assunzione: l'avviso di selezione**

La procedura di reclutamento ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet della Società per un termine non inferiore a 15 (quindici) giorni e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati dalla Società medesima.

Il reclutamento avviene attraverso procedure comparative e selettive mediante le quali si accertano secondo principi meritocratici la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la posizione da ricoprire nell'organico aziendale.

L'avviso di selezione ha il seguente contenuto:

- a) numero dei posti messi a selezione;
- b) individuazione del profilo professionale al quale si riferisce la selezione;
- c) mansioni da ricoprire e inquadramento contrattuale e giuridico applicato;
- d) periodo di prova;
- e) modalità di presentazione della domanda;
- f) termine di scadenza;
- g) requisiti soggettivi necessari per partecipare;
- h) titolo di studio richiesto e la eventuale votazione minima;
- i) altri titoli preferenziali;
- j) periodi di esperienza maturata;
- k) età massima richiesta (eventuale);
- l) prove di selezione e modalità di espletamento;
- m) richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali.

*Le prove di selezione possono essere costituite, in relazione alla figure professionali da reperire, in colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test a risposta guidata o libera, prove pratiche o attitudinali e più precisamente :*

- per i profili professionali di "Operaio" (livello da 1 a 3) e "Autista" (livello 3-4) selezione mediante svolgimento di una prova tecnico/pratica e successivo colloquio;
- per il profilo professionale di "Impiegato amministrativo/tecnico" (categ. da 4 a 6) selezione per titoli ed esami (n. 1 prova scritta, n. 1 prova orale).

Le modalità di valutazione dei titoli e delle prove di esame saranno precisati nei relativi avvisi di selezione di cui al presente articolo, nel rispetto dei principi di cui all'art. 1 e delle indicazioni fornite dal MIPA nelle "Linee guida sulle procedure concorsuali" vigenti.

*E' ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione.*

### **ART. 4 - Requisiti per la partecipazione alle procedure di reclutamento**

Alla scadenza del termine stabilito dall'avviso pubblico per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni il candidato deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

1. cittadinanza italiana; il requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti agli altri Stati dell'Unione Europea e per i cittadini extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 07/02/ 1994, n. 174, e le previsioni di cui all'art. 38 del D. Lgs 30/03/2001, n. 165. Sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica;
2. età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
3. perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
4. conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese, se richiesti e solo per determinati profili, da accertare con le modalità stabilite dalla Commissione giudicatrice;
5. godimento dei diritti civili e politici;
6. posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
7. idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
8. non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici. Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono in stato di interdizione o destinatari di



## Troina Ambiente S.r.l.

Via Conte Ruggero, 4  
94018 Troina (EN)  
Cod. fisc./P. IVA: 01245890866  
Pec: troinaambientesrl@pec.it

provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione o altre misure. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 Codice Procedura Penale saranno valutate dalla Società, anche con riferimento alle mansioni dell'assumendo; tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;

9. non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per insufficiente rendimento ovvero dichiarato decaduto ai sensi dell'art. 127, comma 1, lett. d) del TU approvato con D.P.R. n. 3/1957 (per aver conseguito la nomina tramite produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile);

10. non aver riportato condanne penali, passate in giudicato, per reati che comportano l'interdizione dai pubblici uffici

11. avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso;

12. avere gli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione.

### **Art. 5 – Fasi del procedimento di assunzione: la commissione giudicatrice**

Il Consiglio di Amministrazione provvede, con apposito atto, alla nomina della commissione giudicatrice, che può essere presieduta da un dirigente della Società. La Commissione è formata da almeno tre e fino ad un massimo di cinque componenti. Devono far parte della Commissione esperti di provata competenza nelle materie cui fa riferimento l'avviso di selezione. I Componenti esterni della Commissione saranno individuati tramite apposito avviso pubblico, verifica della rispondenza dei requisiti posseduti dai partecipanti rispetto a quelli prescritti nell'avviso e successivo sorteggio in seduta pubblica tra tutti i partecipanti in possesso di tali requisiti".

Non possono far parte della Commissione :

- i componenti degli organi di indirizzo e di controllo della Società;
- chi ricoprire cariche politiche;
- chi è rappresentante sindacale, o designato da confederazioni ed organizzazioni sindacali, o da associazioni professionali;
- chi ha subito, con provvedimento definitivo, misure di prevenzione, salvi gli effetti della riabilitazione, per le finalità di cui all'art. 3 della legge 19/03/1990, n. 55;
- chi ha riportato condanne penali, passate in giudicato, per reati che comportano l'interdizione dai pubblici uffici;
- chi è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale (*Delitti contro la P.A.*);
- chi ha procedimenti penali in corso di cui si è a conoscenza.

All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto, come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti. Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo ad un componente della Commissione, lo stesso componente verrà revocato con atto del Consiglio di Amministrazione.

La Commissione, nella sua prima riunione, nomina un segretario, anche esterno, e provvederà alla determinazione dei criteri e delle modalità di valutazione delle prove selettive previste ed alla relativa pubblicità.

La Commissione provvede all'espletamento delle prove previste dall'avviso di selezione e alla conseguente redazione della graduatoria finale di merito secondo il punteggio assegnato. Le graduatorie finali sono valide per lo stesso periodo previsto dalle vigenti normative in materia di concorsi della pubblica amministrazione, salvo il termine minore da indicare nell'avviso. La Società, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, si riserva in ogni momento di sospendere o annullare la procedura di selezione.

### **ART. 6 - Pubblicazione esito**

1. La Società rende noto l'esito della selezione mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore della stessa.

2. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della società. La pubblicazione dovrà in ogni caso avvenire entro i 15 (quindici) giorni successivi alla chiusura delle operazioni di selezione.

3. In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, la Società può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito risultante dalla procedura selettiva.



## Troina Ambiente S.r.l.

Via Conte Ruggero, 4  
94018 Troina (EN)  
Cod. fisc./P. IVA: 01245890866  
Pec: troinaambientesrl@pec.it

4. La Società si riserva la facoltà di costituire un elenco dei candidati valutati idonei da utilizzare in caso di reclutamento di personale con caratteristiche professionali omogenee per tutto il periodo di validità degli elenchi stessi in caso di assunzioni a tempo determinato.

### **ART. 7 - Contratto di Lavoro**

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e/o indeterminato, a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della disciplina collettiva.

### **ART. 8- Utilizzo dei curricula**

1. I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione a selezioni pubbliche saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

### **ART. 9 - Entrata in vigore ed efficacia**

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. Il presente Regolamento entro i 15 giorni successivi alla sua approvazione dovrà essere pubblicato sul portale internet della società.
3. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul portale di cui al precedente comma 2.