

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI ACQUISIZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

TITOLO I - OGGETTO E APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO

Premesso che

ADE Spa ha natura di Società "in house" e ha per scopo statutario l'esercizio di attività cimiteriali e funerarie (e, in particolare, la gestione di servizi cimiteriali, di illuminazione votiva, di cremazione, di onoranze e di trasporto funebre), lo svolgimento di servizi di pronto intervento per effettuazione di piccole manutenzioni su aree, beni ed attrezzature di proprietà pubblica (compresa la manutenzione ordinaria e straordinaria di aree verdi pubbliche), nonché l'espletamento di servizi afferenti il mondo animale (compresa la gestione di poli integrati degli animali d'affezione).

I principi, le regole e le modalità procedurali indicati nel presente Regolamento assicurano il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 175/16 e s.m.i., come integrato dal D.Lgs. n. 100/2017, dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e dagli indirizzi generali formulati dal Comune di Parma per l'esercizio del "controllo analogo" ad esso spettante in relazione alla natura in house della Società, nonché della specifica normativa dettata in materia come riportata nel seguito.

I contenuti del presente Regolamento e la sua pubblicazione sul sito istituzionale della Società rispondono a quanto previsto in materia di personale dal D.Lgs. n. 175/2016, come integrato dal D.Lgs. n. 100/2017 (Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica).

ADE Spa assicura il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantite dal rispetto del presente regolamento che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione.

La pubblicità del processo è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche di personale sul sito istituzionale della Società.

ADE Spa, nel rispetto dei richiamati principi oggetto delle prescrizioni in materia di cui al citato D.Lgs. n. 175/2016, come integrato dal D.Lgs. n. 100/2017, ha adottato un proprio Codice Etico che assume – anche verso i terzi – tra i propri cardini quello di inserire presidi idonei ad evitare l'insorgenza di conflitti, anche solo potenziali, di interesse.

La Società può, pertanto, indicare, ove necessario, negli avvisi di selezione, apposita disciplina integrativa, anche con finalità di prevenzione della corruzione, atta ad evitare l'insorgenza delle predette

situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato e coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all'interno della società ovvero tra i clienti, consulenti e fornitori.

E' garantita la pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di condizioni psico-fisiche, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa interna e comunitaria vigente.

E' assicurato il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio (c.d. categorie protette), garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa, anche mediante l'adozione di idonei "accomodamenti ragionevoli", nel rispetto della disciplina, anche sovranazionale, vigente

La gestione del processo di ricerca, selezione e assunzione si svolge nel rispetto della normativa applicabile in materia di "Trasparenza", nonché delle prescrizioni contenute nelle determinazioni e nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) e del Ministero dell'economia e delle finanze (di seguito MEF).

Il personale della Società, nell'espletamento delle rispettive funzioni, tratterà le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che ADE Spa ha adottato (Sistema di Gestione della Privacy) in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy e della normativa italiana di riferimento.

Art. 1 - Valore delle Premesse ed ambito di applicazione

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Regolamento.

Con il presente Regolamento vengono disciplinati i principali processi relativi al reclutamento del personale dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze aziendali ed ai profili professionali richiesti.

Il presente Regolamento non si applica:

- nei casi in cui espresse disposizioni normative dovessero prevedere l'obbligo o la facoltà della Società di procedere ad inserimenti mediante istituti di ricollocazione di personale in deroga a procedure selettive;
- al personale impiegato attraverso la somministrazione di lavoro;
- agli stages e/o tirocini.

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale della Società, nella sezione denominata "Società Trasparente" all'indirizzo www.adespa.it

TITOLO II – RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 2 Reclutamento e accesso

Le assunzioni alle dipendenze della Società sono effettuate previo espletamento di selezioni finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti al profilo del candidato tipo preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.

La Società si riserva di affidare anche a società esterne specializzate nell'attività di reclutamento, la preselezione e selezione nel rispetto di quanto previsto dal presente Regolamento e nel bando di selezione. Di ogni procedura selettiva è data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Società.

Salvo motivati casi d'urgenza, il termine tra la pubblicazione del bando di selezione e la scadenza del tempo utile per la presentazione delle domande di partecipazione non può essere inferiore a dieci giorni.

Nelle selezioni non sono presi in considerazione i *curricula* spontaneamente inviati alla Società nel periodo di validità degli avvisi senza alcun espresso riferimento agli avvisi stessi.

La Società potrà, a proprio insindacabile giudizio, revocare il bando, integrarlo, sospenderlo, annullarlo o non procedere ad alcuna assunzione.

Il bando di selezione specificherà se l'approvazione della graduatoria sia riservata alla competenza dell'Amministratore Unico e/o a quella del Direttore Generale.

La Società può riaprire i termini inizialmente previsti nell'avviso di selezione.

Il provvedimento di sospensione, annullamento, integrazione ovvero quello recante la determinazione di non procedere ad alcuna assunzione devono essere adeguatamente motivati e resi pubblici con le stesse modalità previste per l'avviso di selezione.

Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere motivato e reso pubblico con le stesse modalità previste per l'avviso di selezione. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

In caso di integrazione del bando, dovrà essere prevista la riapertura dei termini per la presentazione delle domande. In tal caso, il termine tra la pubblicazione del provvedimento di integrazione e la scadenza utile per la presentazione delle domande di partecipazione non potrà essere inferiore a 7 giorni.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, part time o full time, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) possesso della cittadinanza italiana o appartenenza ad un paese dell'Unione Europea;
- b) godimento diritti politici e civili;
- c) inesistenza di condanne penali definitive che impediscano l'impiego in una società a totale partecipazione pubblica (in via esemplificativa, interdizione dai pubblici uffici v. artt. 28,29, 31 e 317-bis c.p., divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione artt. 32-ter, 32-quater e 317-bis c.p. o destituzione di diritto art. 32-quinquies c.p. e art. 85 comma 1 lett. a) e b) d.p.r. 3/1957) ovvero inesistenza di altre condanne penali definitive che, in ragione dell'attività da espletare, siano ritenute, ad insindacabile e motivato giudizio della Commissione Esaminatrice, ostative all'ammissione alla selezione;
- d) età non inferiore a 18 anni e non superiore ai 65 anni;
- e) idoneità fisica piena a ricoprire il posto (ad esclusione di coloro che saranno avviati per disposizioni imperative di legge), con testuale richiamo della disposizione del ccnl (attualmente, art. 7, comma 5) secondo cui: "L'Azienda, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto della normativa vigente, ivi incluso il Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, prima di costituire il rapporto di lavoro, sottopone gli interessati - incluso il personale invalido di cui alla legge n. 68/99 - ad accertamenti preventivi tesi a constatare l'idoneità alla mansione specifica, al possesso della quale è subordinata la costituzione del rapporto di lavoro".
- f) titolo di studio, esperienze professionali ed eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione e, comunque:

il possesso dei seguenti titoli di studio o professionali per ciascuna categoria di inquadramento contrattuale:

- dirigenti ed area quadri: laurea magistrale o triennale attinente alla materia oggetto della selezione, ovvero diploma di maturità con adeguata esperienza nell'attività specifica del profilo da ricoprire
- Area A: laurea magistrale o triennale attinente alla materia oggetto della selezione, ovvero diploma di maturità con adeguata esperienza nell'attività specifica del profilo da ricoprire o in possesso di specifica professionalità acquisita con formazione specifica aggiuntiva al diploma di maturità
- Area B: diploma di maturità o diploma di scuola professionale attinente al posto da ricoprire con adeguata esperienza nella materia. Per il gruppo B2 possono essere ammessi anche i candidati in possesso di titolo di scuola dell'obbligo con adeguata esperienza nella materia specifica del posto messo a selezione

- Area C: titolo di scuola dell'obbligo con adeguata esperienza nella materia specifica del posto messo a selezione

- Area D: titolo di scuola dell'obbligo.

g) non essere stato/a, in un precedente rapporto di lavoro con la Società licenziato/a per giusta causa.

Ciascun candidato dovrà rendere dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori o dirigenti della Società.

Art. 3 – Tipologia dei contratti di lavoro (part time o full time):

Rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Rapporto di lavoro a tempo determinato

Apprendistato

Contratto di lavoro ripartito

Art. 4 Forme di preselezione

Il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP), disciplina il reclutamento del personale in società a controllo pubblico, con particolare riferimento alla necessità di garantire trasparenza, pubblicità e imparzialità. Le società, con propri provvedimenti, stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento, nel rispetto dei principi di derivazione europea e di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Tale ultima disposizione stabilisce che le procedure di reclutamento si conformano ai principi di adeguata pubblicità della selezione ed a 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, la società si riserva di effettuare, anche attraverso un soggetto terzo, lo svolgimento di una preselezione di tipo attitudinale e/o professionale sulle materie oggetto di selezione, la quale determinerà l'ammissibilità o meno alle successive prove di esame, ma non attribuirà punteggio utile ai fini della graduatoria finale.

A pena di esclusione, i candidati dovranno presentarsi alla suddetta prova muniti di un documento di identità, in corso di validità.

Art. 5 Contenuti minimi degli avvisi

Gli avvisi di selezione devono contenere almeno:

a) l'individuazione della posizione da ricoprire, l'inquadramento contrattuale, le mansioni, il periodo di prova e la sede di lavoro;

b) il contratto collettivo applicato;

- c) l'individuazione di una delle tipologie contrattuali di cui all'art. 3 del presente regolamento;
- d) in caso di contratti a tempo determinato, le modalità di esercizio dell'eventuale diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato se ed in quanto applicabile e/o compatibile con le disposizioni di cui all'art. 19, d.lgs 175/2016;
- e) i requisiti per l'ammissione;
- f) il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione e le modalità di presentazione della stessa;
- g) i casi di esclusione dalla procedura selettiva;
- h) gli eventuali titoli che danno luogo a preferenza;
- i) le eventuali categorie di titoli valutabili e le relative modalità di valutazione;
- j) le materie d'esame, l'area di riferimento ricercata, le discipline di competenza specifica e la votazione minima richiesta per il superamento di ciascuna prova;
- k) le modalità di convocazione dei candidati ammessi a sostenere le prove;
- l) le modalità di svolgimento delle eventuali prove di accertamento della lingua inglese;
- m) le modalità di svolgimento delle prove di selezione;
- n) il periodo di validità della graduatoria;
- o) l'eventuale necessità della patente di guida o di altra abilitazione all'utilizzo di veicoli o strumenti di lavoro;
- p) le modalità di comunicazione degli esiti di selezione.

Art. 6 Domanda di partecipazione

La domanda di partecipazione deve essere presentata secondo le modalità stabilite nel bando di selezione. Nella domanda di partecipazione il candidato deve dichiarare, sotto la propria personale responsabilità:

- 1) la procedura selettiva a cui intende partecipare;
- 2) il cognome, il nome, la data e il luogo di nascita;
- 3) il codice fiscale;
- 4) la residenza e, ove differente, il domicilio;

5) l'indirizzo di posta elettronica cui possono essere inviate eventuali comunicazioni relative alla procedura selettiva, con impegno a consultarla giornalmente per tutta la durata della procedura;

6) il titolo di studio conseguito, con l'indicazione dell'anno di conseguimento, dell'istituto o università presso il quale è stato conseguito e della votazione conseguita;

7) il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione;

La mancata dichiarazione comporterà l'esclusione dalla selezione, al pari della dichiarazione parziale. La dichiarazione mendace comporterà l'esclusione dalla graduatoria ovvero, a seconda del momento della conoscenza da parte della Società, la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e l'eventuale richiesta di risarcimento danni da parte della Società. Ciò, impregiudicate ulteriori iniziative connesse con il rilascio di dichiarazioni false e mendaci.

Art. 7 Commissioni e valutazione

La selezione e la valutazione avverranno con procedure che garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento della selezione e si conformeranno a criteri di trasparenza, pubblicità, imparzialità e oggettività. Il mancato rispetto degli obblighi procedurali stabiliti dalla Società e delle prescrizioni riportate in ogni bando di selezione comporta l'esclusione del candidato dalla procedura di selezione. La partecipazione alla selezione comporta l'integrale accettazione da parte del candidato del presente regolamento e di quanto indicato nel bando.

Le Commissioni esaminatrici delle procedure selettive sono nominate dall'Amministratore Unico della società o dal Direttore Generale e saranno composte da tecnici esperti nelle materie concernenti le posizioni da ricoprire (anche interni alla società stessa), in un numero non inferiore a tre, di cui uno con funzioni di Presidente.

la Commissione esaminatrice fissa previamente i criteri per l'approvazione e la valutazione delle prove e/o dei titoli al fine di motivare i punteggi da attribuire a ciascun candidato.

Le selezioni possono avvenire in una (o nell'una e/o nell'altra) delle seguenti modalità: a) per titoli; b) scritte; c) pratiche; d) orali.

Quando sono previste più modalità, l'ammissione ad ogni prova successiva può essere subordinata al superamento della prova precedente.

Ogni prova - per tale intendendosi anche la modalità "per titoli" - sarà superata con una votazione minima sufficiente come definita nel bando di selezione. In presenza di più prove, qualora l'esito della prima prova non fornisca un numero congruo di candidati (almeno 5 candidati per ogni posizione

ricercata) accederanno alla seconda prova, per ogni posizione ricercata, i candidati presenti (quindi da 1 a 4), individuati sulla base della valutazione della prova precedente.

Tuttavia, per accedere alla graduatoria finale, sarà necessario che la media del punteggio complessivo conseguito dal candidato (escluso l'eventuale punteggio aggiuntivo relativo ai titoli valutabili) nelle prove d'esame, previste di volta in volta nel bando relativo alla procedura selettiva, risulti sufficiente. Qualora il numero di candidati iscritti all'avviso di selezione risulti inferiore a 5 per ogni posizione ricercata, si potrà ugualmente procedere con l'iter selettivo.

L'esame dei titoli è volta ad accertare la predisposizione del candidato alla copertura del ruolo, anche attraverso l'esame delle precedenti esperienze professionali e del curriculum dei candidati.

Le prove scritte tendono ad accertare le conoscenze, la valutazione e la risoluzione di problemi tecnici sulle diverse materie oggetto del programma d'esame, nonché la preparazione del candidato. Le prove pratiche si basano sull'analisi e la risoluzione di casi che comportano attività esecutive o di un colloquio sulle materie oggetto del programma d'esame, il grado di preparazione del candidato, l'accertamento dell'attitudine del candidato in relazione al profilo ricercato.

Le prove orali accertano la capacità espositiva, argomentativa e attitudinale del candidato.

Art. 8 – Compensi ai componenti della commissione esaminatrice

Ai componenti della Commissione esaminatrice verrà corrisposto, per ciascuna procedura concorsuale, il compenso previsto dall'art. 3, comma 14 della legge n. 56/2019 e dal DPCM 24 aprile 2020.

Tale compenso non viene corrisposto ai dirigenti ed ai dipendenti della Società componenti delle Commissioni.

Art. 9 – Calendario delle prove

La data ed il luogo delle prove di esame deve essere comunicato ai candidati con pec, e-mail o lettera RR e mediante pubblicazione sul sito internet della Società, almeno 7 giorni prima della data della prova.

Nel caso in cui il calendario delle prove sia indicato nell'avviso pubblico non si dà luogo a comunicazione successiva.

Art. 10 Esiti della selezione - Graduatoria

Al termine della procedura selettiva, l'Amministratore Unico o il Direttore Generale, con proprio atto approva la graduatoria di merito stilata dalla Commissione esaminatrice. L'Amministratore Unico può non approvare la graduatoria di merito motivandone le ragioni.

Salvo diversa previsione contenuta nel bando, la graduatoria avrà validità massima di 2 anni eventualmente rinnovabile di ulteriori 36 mesi (pertanto la graduatoria potrà al massimo restare in vigore per 5 anni). Gli esiti della selezione saranno tempestivamente pubblicati sul sito della società.

La Società, se precisato nel bando, potrà attingere dalle proprie graduatorie vigenti per l'assunzione di personale anche a tempo determinato.

I soggetti assunti a tempo determinato potranno esercitare il diritto di precedenza se ed in quanto applicabile.

Pur nella vigenza della graduatoria e pure per i medesimi profili professionali, resta in ogni caso ferma la possibilità della Società di avviare una nuova procedura selettiva, previa idonea motivazione.

TITOLO III – CONTRATTO DI LAVORO

Art. 11 Sottoscrizione del contratto di assunzione

Conclusa la fase di selezione, i candidati identificati ai fini dell'assunzione possono essere avviati all'accertamento da parte del medico competente della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere.

Prima dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti attestati in fase di iscrizione alla prova selettiva.

La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti dalla Società verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione automatica dalla graduatoria.

L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro/lettera di impegno, nei tempi e nei modi previsti dalla Società, o la espressa/tacita rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione definitiva dalla graduatoria.

Nel caso in cui siano presenti tutti i requisiti richiesti l'ufficio Personale predispone il contratto individuale di lavoro.

TITOLO IV – EVENTUALE SOCIETA ESTERNA PER EFFETTUARE IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 12 Norma di principio

La Società, come previsto all'art. 2, può ricorrere a procedure di reclutamento esterne avvalendosi di Società specializzate nella ricerca e nella selezione del personale.

La Società prescelta avrà l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e deve utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

La Società prescelta sarà tenuta al rispetto dei principi e delle disposizioni di legge indicate nella premessa, nonché del presente Regolamento in quanto applicabili. La Società prescelta al termine della selezione rilascerà alla Società una dichiarazione che attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali ha svolto l'incarico, nonché il rispetto dei principi e delle disposizioni di legge indicate nella premessa, nonché del presente Regolamento.

TITOLO V – COLLOCAMENTO MIRATO/OBBLIGATORIO

Art. 13 Norma di principio

La Società, nel rispetto del principio di non discriminazione, applicherà le previsioni previste dalla legge 68/99 e s.m.i. .

TITOLO VI– NORME FINALI

Art. 14 Decorrenza

Il presente regolamento entra in vigore dal momento dell'approvazione da parte dell'Amministratore Unico e verrà tempestivamente pubblicato sul sito istituzionale della Società.