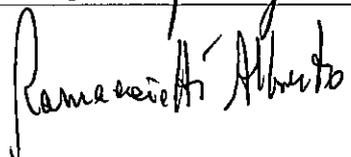


**TITOLO PROCEDURA**

**SELEZIONE DEL PERSONALE**

**EMISSIONE, VERIFICA, APPROVAZIONE**

Emesso da: UFFICIO PERSONALE	
Verificato da: DIRETTORE GENERALE	
Approvato da: AMMINISTRATORE UNICO	

**STATO DELLE REVISIONI**

Rev.	Data	Causale
0	30.06.2008	Prima emissione
1	02.10.2009	Prima revisione
2	29.12.2012	Seconda revisione
3	14.02.2015	Terza revisione
4	11.10.2016	Quarta revisione
5	21.11.2016	Quinta revisione
6	02-10-2018	Sesta revisione
7	17-06-2019	Settima revisione

**ALLEGATI**

Allegato Nr.	Codice	Titolo/Descrizione
1		Criteri di assegnazione punteggio
2		

**ART. 1 – OGGETTO DELLA PROCEDURA**

Oggetto della presente procedura è di definire criteri e modalità da seguire nel processo di selezione esterna ed assunzione di personale nel rispetto del Decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175: “Testo Unico sulle Società a Partecipazione Pubblica” (TUSPP), art. 19.

La Società garantisce pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, appartenenza etnica, nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di

orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente e, in particolare, del Codice della Pari Opportunità.

## ART. 2 CAMPO D'APPLICAZIONE

La procedura di seguito indicata sarà applicata esclusivamente in caso di:

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

Pertanto, non si applica in caso di affidamento di incarichi di natura fiduciaria e di contratti di somministrazione lavoro.

## ART. 3 MODALITÀ OPERATIVE (applicabili anche in caso di selezioni interne)

Le attività di seguito descritte sono volte ad assicurare il soddisfacimento delle necessità di reclutamento di personale dell'Azienda sia in termini quantitativi che qualitativi, intendendo per qualitativi la scelta del candidato più idoneo rispetto al profilo professionale ricercato sulla base di quanto disposto dal citato art. 19 del Decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175, nel pieno rispetto dei principi enunciati nell'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165/2001, ovvero:

1. Adeguata pubblicità;
2. Imparzialità;
3. Economicità e celerità di espletamento;
4. Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti;
5. Rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
6. Quantificazione del "potenziale" di crescita e di sviluppo professionale del candidato.

Il processo di selezione sarà attivato da una delibera dell'Amministratore Unico che conterrà:

1. L'avviso di selezione;
2. Le modalità con cui dovrà essere data adeguata pubblicità;
3. Le professionalità oggetto della ricerca;
4. L'eventuale numero dei posti disponibili;
5. La qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del CCNL vigente;
6. Le modalità con cui sarà effettuato il processo selettivo;
7. Il periodo di validità della graduatoria.

Successivamente, dopo la data di scadenza della presentazione delle domande, l'Amministratore Unico delibererà la composizione professionale della Commissione Giudicatrice;

#### ART. 4 COMMISSIONE GIUDICATRICE (composizione e compiti)

La Commissione Giudicatrice sarà composta da almeno tre membri che, ai sensi dell'art. 35 comma 3 del Dlgs. 165/2001 ed s.m.i., dovranno essere esclusivamente di provata competenza delle materie di concorso, scelti tra dipendenti e/o qualificati esperti esterni, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'Azienda, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

La Commissione Giudicatrice avrà il compito di:

- valutare i requisiti necessari alla partecipazione, da integrare di volta in volta in base al profilo professionale richiesto, quali:
  - ✓ La maggiore età;
  - ✓ Possesso della patente di guida;
  - ✓ Idoneità psico fisica alla mansione;
  - ✓ Godimento di diritti civili e politici;
  - ✓ Titolo di studio minimo per mansioni operative: Scuola dell'obbligo e/o diversa qualifica per specifiche figure professionali; per mansioni amministrative: scuola media superiore quinquennale o diversa qualifica anche superiore da valutare di volta in volta a seconda del profilo professionale ricercato.
  - ✓ Buona conoscenza della lingua italiana parlata e scritta;
  - ✓ Copertura vaccinazione antitetanica (personale tecnico/operativo);
  - ✓ Non essere stato interdetto dai pubblici uffici, nonché destituito/a. espulso/a o dispensato/a ovvero licenziato/a dall'impiego o dal lavoro c/o una Pubblica Amministrazione, ovvero non essere stato dichiarato/a decaduto/a da un impiego statale a seguito dell'accertamento che l'impiego stesso è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità;
  - ✓ Non avere avuto in passato, contenziosi legali di qualsivoglia natura o per qualsiasi titolo nei confronti di ERSU S.p.A.;
  - ✓ Non essere stato in precedenza licenziato da ERSU S.p.A. (ad esclusione dei soli licenziamenti intimati per meri motivi economici);
  - ✓ Non avere a proprio carico precedenti penali iscritti nel casellario giudiziale e non avere in corso procedure che siano ostative alla legittima costituzione del rapporto di lavoro;

✓ Non essere coinvolto in alcun procedimento amministrativo o giudiziario previsto dal D.lgs. 231/2001;

✓ Ulteriori requisiti minimi previsti dalla normativa di volta in volta vigente e requisiti specifici richiesti per lo svolgimento della mansione;

- definire le eventuali prove di esame ed assicurarne il regolare svolgimento;
- determinare per ciascun candidato il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità.

Sarà inoltre facoltà di ERSU S.p.A., a seconda del profilo professionale ricercato e/o della necessità di espletamento della selezione, affidare la selezione delle candidature ad una società esterna specializzata. Tale selezione potrà essere effettuata mediante l'utilizzo delle moderne tecniche di selezione del personale quali test psico-attitudinali, assessment, colloquio individuale, colloqui di gruppo e comunque con altri strumenti coerenti con le professionalità oggetto della selezione.

Alle eventuali prove di esame, che dovranno essere rapportate alla professionalità oggetto della selezione, potranno assistere i rappresentanti sindacali aziendali, in qualità di osservatori.

Eventuali osservazioni dei rappresentanti sindacali saranno riportate nei verbali dei lavori della commissione giudicatrice.

#### ART. 5 - GRADUATORIA

La graduatoria definitiva, redatta dalla commissione giudicatrice e ratificata dall'Amministratore Unico, sarà pubblicata sul sito internet della società (e/o affissione presso le bacheche aziendali) ed avrà validità per almeno anni due, o diversa previsione indicata nella delibera dell'A.U., dalla data della sua pubblicazione.

ERSU S.p.A. si riserva comunque la facoltà di prorogarne la validità, ove ciò sia possibile e previa informativa alle OO.SS.

Il candidato sarà escluso dalla graduatoria nei seguenti casi:

- non superamento del periodo di prova dopo che la valutazione del Responsabile e della Direzione, opportunamente motivata, risulti essere negativa;
- dalle verifiche effettuate sulle dichiarazioni rese dai candidati, emergano difformità rispetto a quanto dichiarato;

In caso di chiamata in servizio da parte di ERSU S.p.A., anche per brevi periodi lavorativi e indipendentemente dalla forma contrattuale, se il candidato per un qualsiasi motivo (ad eccezione del comprovato stato di maternità in corso) rinuncerà all'assunzione, perderà la propria posizione e

verrà spostato in fondo alla graduatoria di riferimento, così come delineata al momento della rinuncia.

Coloro che in precedenti selezioni hanno superato le prove di esame e si sono collocati in graduatoria (per una delle mansioni oggetto della selezione), indipendentemente dal fatto che abbiano poi svolto servizio c/o ERSU S.p.A., saranno esentati da eventuali prove preselettive nell'ambito di future selezioni.

I contratti di lavoro saranno instaurati ed eventualmente prorogati o rinnovati sulla base delle previsioni del d.lgs. 81/2015 ed s.m.i e degli accordi aziendali in materia.

#### ART.6 – VINCOLI NORMATIVI

ERSU S.p.A. non potrà assumere, né dare incarichi di tipo professionale, a coloro che rientrano nelle previsioni dell'art. 53, c. 16-ter, del Dlgs. 165/2001 (“i dipendenti che, negli ultimi 3 anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”).

#### ART.7 – RISERVE

ERSU S.p.A. si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nel Bando di Selezione e Ricerca del Personale.

Se il bando lo prevede, l'eventuale conversione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato è condizionata alla valutazione positiva espressa dal Responsabile di Area, che dovrà essere convalidata dal Direttore Generale.

**Criteria assegnazione punteggi**

Il criterio di attribuzione del punteggio (massimo 100 punti) viene di seguito indicato e potrà essere variato e/o integrato dalla Commissione Giudicatrice, a secondo dei titoli richiesti per la specifica mansione professionale:

- A. Punteggio da assegnare sulla base di una prova teorico/pratica (da 0 a massimo 60 punti); la prova conterà di una parte orale, finalizzata ad una valutazione comportamentale/attitudinale e alla verifica delle conoscenze sulle materie indicate nel bando, e di una parte pratica per accertare l'attitudine alla mansione e al lavoro manuale e l'utilizzo di mezzi e attrezzature (PC nel caso di ruoli amministrativi).
- B. Punteggio da assegnare in funzione dei giorni compresi nel periodo lavorativo svolto c/o la soc. Ersu S.p.A. in una mansione di tipo operativo, nel caso di selezione che afferiscono a tali mansioni, e di tipo amministrativo, in caso di selezioni per impiegati; Il punteggio massimo definito dal bando di selezione (da 0 a 25 o massimo 40 punti) verrà dato a chi ha lavorato per giorni maggiori/uguali a 730 calendariali; i periodi di lavoro inferiori saranno assegnati in modo proporzionale a tale valore. Tale punteggio sarà sommato a quello previsto al punto A.
- C. Punteggio variabile, da definire in sede di stesura del bando di selezione, assegnato sulla base di specifici titoli posseduti, ove richiesti, e da sommare a quanto previsto ai precedenti punti A. e B.

Quadra 100 punti

- Sarà previsto dal bando un punteggio minimo da ottenere nella prova di esame teorico/pratica, per poter risultare idonei ed essere inseriti nella graduatoria di merito, da definire in sede di stesura del bando di selezione; tale punteggio dovrà garantire comunque la sufficienza in entrambe le due sessioni (orale/valutativa e pratica);
- A parità di punteggio costituiranno titolo preferenziale i carichi di famiglia; Nel caso di ulteriore pareggio si procederà per sorteggio.