

CRITERI E MODALITA' PER LA SELEZIONE E IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE (Art. 18 d.l. 112/08 e art. 35 d. lgs.165/2001)

Premesso che:

Azienda Gardesana Servizi S.p.A. è società a totale partecipazione pubblica (in quanto costituita dai Comuni della sponda e dell'entroterra veronese del lago di Garda e dalla Provincia di Verona) che gestisce il servizio idrico integrato;

l'art. 18 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, dispone che *“a decorrere dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto legge, le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica 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'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*

il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, è stato convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 21 agosto 2008, n. 195 – Supplemento Ordinario n. 196/L; pertanto i sessanta giorni per l'entrata in vigore delle nuove disposizioni decorrono dal 21 ottobre 2008;

l'art. 35, terzo comma, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dispone quanto segue:

“3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e 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;

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 opportunità tra 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, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”

tutto ciò premesso, si approvano e si adottano le seguenti regole inerenti criteri e modalità per la selezione e il reclutamento del personale:

L'assunzione in Azienda Gardesana Servizi S.p.A. avviene con contratto individuale di lavoro:

- a) tramite procedure selettive, conformi ai principi dell'art. 35, terzo comma, del decreto legislativo 165/2001, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
- b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
- c) Le assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere;
- d) per esigenze temporanee potrà farsi ricorso a contratti di fornitura di lavoro temporaneo, contattando, a rotazione, strutture idonee, autorizzate e qualificate.

Art. 2 – Determinazioni in ordine all'avvio di procedure di reclutamento

Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate dalla Direzione Generale, previa verifica del reale fabbisogno, d'ufficio, in sede di revisione dell'organizzazione aziendale ovvero a seguito di segnalazione di responsabili della struttura aziendale interessata all'implementazione dell'organico, oppure su segnalazione dell'organo di revisione. Non sono ammesse segnalazioni da parte di terzi.

La decisione di avviare una procedura di reclutamento o di selezione non richiede di norma forme particolari ed è da considerarsi implicita nell'ordine verbale, impartito alla struttura preposta, di predisporre un avviso di selezione pubblica o atti equipollenti.

Art. 3 – Pubblicità della selezione

La selezione deve avere adeguata pubblicità e svolgersi con modalità che garantiscano l'imparzialità e assicurino nel contempo economicità e celerità di espletamento.

L'avviso di selezione dovrà rendere noto il profilo professionale, i requisiti tecnico – professionali necessari o, comunque, la professionalità di cui necessita la società.

L'avviso di selezione indicherà anche i termini e le modalità attraverso cui le domande devono essere presentate.

Potrà essere fatto ricorso anche all'archivio delle domande di collaborazione pervenute in precedenza e giacenti presso l'ufficio personale.

L'avviso potrà essere reso noto attraverso la pubblicazione sul sito internet della società e affisso presso la sede sociale, per una durata non indeterminata ma sufficientemente congrua. Eventualmente potrà essere disposta la pubblicazione anche su apposite rubriche di inserzioni della stampa locale.

Art. 4 – Meccanismi di selezione

I meccanismi di selezione, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da ricoprire, dovranno essere oggettivi e trasparenti.

Potranno essere utilizzate anche forme di preselezione mediante sistemi automatizzati o test a risposte plurime; a seconda dei casi, potranno essere esperite prove pratiche, specialmente se la professionalità richiesta implica l'adozione di strumenti informatici (es.

videoscrittura per personale addetto a mansioni di segreteria; foglio elettronico di calcolo per personale da indirizzare verso l'area contabile; autocad o simili per personale da adibire all'area tecnica – progettuale; etc.)

Potranno essere altresì utilizzati moduli tipici dei concorsi pubblici: ad esempio, prova scritta su temi scelti mediante estrazione a sorte, prima selezione, prova orale sulle materie oggetto del concorso limitatamente ai candidati che hanno superato la prova scritta, etc.

A seconda delle situazioni, si prenderanno in considerazione di volta in volta, come titoli di preferenza, precedenti esperienze in settori analoghi, corsi di specializzazione, conoscenza di lingue estere, etc.

Momento centrale della selezione sarà costituito dal colloquio, che avverrà in modo informale e, comunque, senza verbalizzazione contestuale, in modo da salvaguardare il più possibile la privacy dell'interessato.

A tal proposito, i dati personali degli aspiranti al posto, raccolti nel corso della procedura, verranno trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy, verranno conservati per l'uso strettamente necessario alle esigenze d'ufficio e quindi eliminati.

Per selezionare addetti a mansioni di livelli inferiori saranno adottate procedure che, nel rispetto del citato principio di imparzialità, privilegino l'economicità e la rapidità; per mansioni superiori, specie quando sono richiesti esperienza e responsabilità, le procedure saranno adeguate al caso specifico; per le prossime figure di vertice, la selezione dovrà scontare una procedura più formale, a cominciare dalla fase deliberativa iniziale.

Art. 5 – Rispetto delle pari opportunità

Le procedure di selezione avverranno senza alcuna discriminazione.

Art. 6 – Composizione delle commissioni

Le commissioni per la valutazione, designate volta per volta dal Direttore Generale senza bisogno, di norma, di formali atti deliberativi, saranno composte da soggetti competenti nelle materie di concorso, scelti fra funzionari della società e responsabili del settore aziendale interessato.

La commissione potrà essere integrata, in casi particolari, da professionisti esterni (es. consulente del lavoro).

E' esclusa la partecipazione, alle commissioni di selezione e valutazione, di componenti dell'organo di direzione politica della società, di soggetti che ricoprono cariche politiche, di rappresentanti sindacali o di altri soggetti, designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Art. 7 – Validità delle graduatorie

Le graduatorie avranno validità congrua alle esigenze d'ufficio (dovendosi, se del caso, ricorrere ad un secondo classificato, ad esempio in caso di rinuncia del primo, ovvero qualora, successivamente all'espletamento della procedura, si verifichi la necessità di implementare ulteriormente l'organico).

Peraltro, le procedure di selezione di norma potranno non dare luogo alla formazione di alcuna graduatoria finale, trattandosi in ogni caso di incarichi fiduciari affidati in base ad una valutazione dei curricula, delle competenze e delle esperienze degli aspiranti

all'incarico.