



## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

*(Approvato con deliberazione del C.d.A. n° 4 del 27/04/2020)*

### **1. AMBITO DI APPLICAZIONE**

1.1) Il presente regolamento stabilisce i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale della Società Palmi Piana Multiservizi S.p.A. (d'ora in avanti: "P.P.M. S.p.A." o "Società"), con contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato od indeterminato) o con le altre forme di assunzione flessibile previste dalle leggi vigenti, nonché i requisiti generali per accedere alle selezioni.

1.2) Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in Società con progetti di tirocinio formativo volti al successivo inserimento nell'organico della Società medesima.

### **2. DOTAZIONE ORGANICA E PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI**

2.1) La dotazione organica obbligatoria di P.P.M. S.p.A. è costituita dalle posizioni occupate dai dipendenti assunti dalla Società (o da assumere) in forza di leggi, contratti di servizio o clausole sociali di C.C.N.L. per l'esecuzione degli appalti e delle concessioni di servizi ad essa affidati (fra gli altri, ai sensi degli artt. 30, 50 e 192 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, e s.m.i.).

2.2) La dotazione organica facoltativa è costituita dalle posizioni occupate dai dipendenti assunti dalla Società (o da assumere), con contratti di lavoro a termine, in ragione di esigenze stagionali, eccezionali, e comunque temporanee.

2.3) L'eventuale Direttore Generale, se previsto dallo Statuto ed effettivamente nominato, non fa parte della dotazione organica obbligatoria né di quella facoltativa. Con riferimento all'eventuale reclutamento della figura di Direttore Generale, attesa la natura necessariamente fiduciaria del rapporto da instaurarsi tra la Società e il Direttore medesimo, si procede all'esperimento di una selezione pubblica, previa pubblicazione di apposito avviso di manifestazione di interesse, con predeterminazione, da parte della Società, dei criteri selettivi che verranno in concreto utilizzati ai fini della scelta. Fermo restando il possesso di adeguato titolo di studio (diploma di laurea), la selezione è finalizzata ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nella materia oggetto dell'incarico, con valutazione di curricula e colloqui motivazionali e professionali.

2.4) La Società redige e tiene costantemente aggiornato l'elenco delle posizioni di lavoro ricoperte ai sensi del presente articolo.

2.5) Entro il 30 settembre di ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, la Società effettua una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 25 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, e s.m.i..

2.6) La Società provvede alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, nonché, con cadenza annuale, previa ricognizione e adozione dei provvedimenti di cui al precedente comma 2.5), all'adozione del piano occupazionale. Il piano triennale dei fabbisogni di personale e il piano occupazionale costituiscono gli atti fondamentali per la determinazione delle risorse umane da acquisire o utilizzare, in funzione delle attività da espletare e in rapporto agli obiettivi fissati nell'ambito della pianificazione gestionale, tenuto conto degli eventuali obiettivi fissati dal Comune di Palmi, nella qualità di socio unico della Società.



### **3. COMUNICAZIONE DELLE OFFERTE DI LAVORO**

3.1) Il reclutamento del personale della Società è limitato al numero ed alle tipologie di posizioni che sono necessarie per l'espletamento delle attività aziendali e che si renderanno disponibili nell'organico aziendale e che saranno resi pubblici mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e pubblicato nel sito Internet della stessa e nell'apposita sezione "Società trasparente", nonché nell'Albo Pretorio on line del Comune di Palmi.

3.2) La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta di lavoro attraverso inserzioni su giornali locali e/o regionali e/o nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

3.3) Eventuali modifiche, integrazioni e correzioni relative alle selezioni avviate saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

3.4) Oltre alla pubblicazione dell'avviso di cui ai punti precedenti, la Società, per il reclutamento del proprio personale, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, può avvalersi di agenzie di somministrazione lavoro o di società esterne specializzate, individuate previo esperimento di procedura ad evidenza pubblica.

### **4. PARI OPPORTUNITÀ E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

4.1) Le procedure di reclutamento del personale devono garantire - senza discriminazione alcuna per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale - l'accessibilità all'impiego, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini, ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246», e la protezione dei dati personali, in conformità al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante il «Codice in materia di protezione dei dati personali».

### **5. CATEGORIE PROTETTE**

5.1) Il presente regolamento non si applica per l'assunzione obbligatoria delle categorie protette, che verrà effettuata secondo quanto disposto dalle normative vigenti.

### **6. REQUISITI GENERALI**

6.1) Possono accedere alle selezioni indette dalla Società, fatto salvo quanto diversamente stabilito da norme di carattere speciale, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti generali:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea. Sono equiparati ai cittadini italiani i cittadini della Repubblica di San Marino e della Città del Vaticano. I cittadini degli Stati membri della U.E. devono essere in possesso, ad eccezione della cittadinanza italiana, di tutti i requisiti previsti dal bando di selezione, e in particolare:
  - 1) del godimento dei diritti politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;
  - 2) di un'adeguata conoscenza della lingua italiana;
- b) inesistenza di condanne penali per reati contro la Pubblica Amministrazione (capo I, titolo II, libro II del codice penale) o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi; nel caso in cui l'aspirante abbia



subito condanne penali passate in giudicato per reati che comportino la destituzione del personale dipendente presso la P.A., la Società valuta l'ammissibilità o meno alla procedura di accesso in relazione alla compatibilità tra la condanna penale e la natura delle funzioni connesse al posto da ricoprire;

- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) età non inferiore ai 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali della Società; per ragioni dovute alla specifica natura del servizio o ad oggettive necessità della Società, potranno prevedersi limiti di età per la partecipazione alle selezioni;
- e) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- f) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare (solo per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985);
- g) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- h) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione.

## **7. ITER PROCEDURALE**

7.1) L'avviso di selezione deve indicare:

- a) il numero complessivo dei posti da ricoprire, la qualifica ed il relativo profilo professionale, con l'indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- b) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- c) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- d) le materie ed il programma oggetto delle singole prove;
- e) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere le prove (preselettive, scritte, orali e/o tecnico-pratiche, eventuali colloqui attitudinali e motivazionali);
- f) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

## **8. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO PREPOSTO ALLA SELEZIONE**

8.1) La valutazione e la selezione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice composta da tre membri, tra cui un presidente, costituita da personale interno della Società, o del Comune di Palmi, ovvero di altre Pubbliche Amministrazioni e/o altre Società od Enti in controllo pubblico operanti nei settori della P.P.M. S.p.A., ovvero ancora da professionisti esterni, di provata competenza nelle materie oggetto di esame. I profili degli esaminatori saranno pubblicati nel sito Internet della Società e nell'apposita sezione "Società trasparente".

8.2) Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti dell'Organo Amministrativo della Società e del Collegio Sindacale, nonché coloro che ricoprono cariche politiche e/o elettive, o che siano rappresentanti di sigle sindacali afferenti al comparto di contrattazione di riferimento della Società, o designati dalle confederazioni o organizzazioni sindacali. Delle Commissioni esaminatrici non possono far parte altresì coloro i quali siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la Pubblica Amministrazione (capo I, titolo II, libro II del codice penale).

8.3) Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici coloro che abbiano contenziosi in essere con un candidato, o che siano uniti da vincolo di matrimonio, o di convivenza, ovvero da vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso, con un altro componente o con un candidato partecipante alla selezione.



8.4) In ordine all'insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui ai precedenti commi 8.2) e 8.3) dovrà essere sottoscritta apposita dichiarazione da parte degli interessati all'atto dell'insediamento.

8.5) L'Organo Amministrativo della Società provvede tempestivamente alla sostituzione dei componenti delle Commissioni esaminatrici in caso di impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi.

## **9. IMPARZIALITÀ, OGGETTIVITÀ E TRASPARENZA**

9.1) Le procedure di selezione devono garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e sono informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

9.2) Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione saranno accertate non solo la preparazione culturale e teorica ma, soprattutto, e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi della Società.

## **10. PUBBLICITÀ**

10.1) Le materie, le modalità di espletamento delle prove e la loro durata, se non già precedentemente indicate, saranno tempestivamente portate a conoscenza dei candidati in modo tale da far sì che questi ultimi siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea, acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

## **11. IMPARZIALITÀ DELLA VALUTAZIONE**

11.1) Il curriculum professionale dei candidati sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dei candidati medesimi all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta dalla Società, previa predisposizione di una griglia valutativa da parte della Commissione esaminatrice, utilizzata di volta in volta, nel rispetto degli eventuali criteri fissati con l'avviso pubblico di cui all'art. 3 del regolamento.

## **12. PUBBLICITÀ E VALIDITÀ DELLE GRADUATORIE**

12.1) Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nel sito Internet della Società e nell'apposita sezione "Società trasparente".

12.2) La graduatoria finale, una volta approvata, avrà validità per 3 (tre) anni. La Società si riserva la facoltà di attingere alla graduatoria dei candidati risultati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o per forza maggiore da parte dei soggetti già utilmente collocati nella graduatoria stessa, ovvero per assumere ulteriori figure che dovessero rendersi necessarie nel corso della validità della medesima.

## **13. PROCEDURE DI SELEZIONE SEMPLIFICATE**

13.1) Nel caso di reclutamento di personale da inquadrare al di sotto del 4° livello C.C.N.L. Multiservizi, o al di sotto di livelli equivalenti per mansioni di altri C.C.N.L., la P.P.M. S.p.A. si riserva di procedere mediante modalità semplificate di selezione del personale, seppur nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, e ss.mm.ii..

13.2) Nei casi di cui al comma 1, per l'espletamento della fase di preselezione delle candidature, la P.P.M. S.p.A. si riserva la facoltà di avvalersi delle liste di collocamento del Centro per l'impiego competente per



territorio, ovvero di agenzie di somministrazione lavoro e/o società esterne specializzate, individuate previo esperimento di procedura ad evidenza pubblica.

13.3) Il Direttore tecnico o il Responsabile dell'area procede direttamente alla selezione delle candidature acquisite dal Centro per l'impiego, dalle agenzie di somministrazione lavoro e/o dalle società esterne specializzate, al fine di individuare il profilo idoneo per la mansione richiesta, valutando esperienze e competenze, previa effettuazione di colloquio o prova pratica attitudinale.

13.5) La P.P.M. S.p.A. può utilizzare le procedure semplificate di cui al presente articolo per l'assunzione di personale anche al di sopra del 4° livello C.C.N.L. Multiservizi, o al di sopra di livelli equivalenti per mansioni di altri C.C.N.L., nei casi previsti dalla legislazione vigente, nonché per la costituzione di rapporti di lavoro temporanei (ad esempio per sostituzioni di maternità/paternità) o causa forza maggiore.

#### **14. ASSUNZIONI IN FORZA DELL'ART. 2112 C.C. E DI CLAUSOLE SOCIALI CONTENUTE IN BANDI DI GARA E/O CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI**

14.1) L'assunzione di dipendenti in forza di passaggio d'azienda o clausole sociali contenute in bandi di gara e/o contratti collettivi nazionali avviene in deroga ai requisiti, criteri e procedure previste nei precedenti articoli, fatto salvo quanto in appresso.

14.2) Il subentro da parte della Società in altra azienda o ramo di essa a sensi dell'art. 2112 del codice civile determinerà il passaggio dei lavoratori alla Società senza soluzione di continuità, con invarianza di status giuridico ed economico, fatta eccezione per il caso di applicazione da parte del datore di lavoro precedente di altro C.C.N.L.; nel qual caso la Società effettuerà la riconciliazione del pregresso inquadramento con quello previsto dal C.C.N.L. da essa applicato.

14.3) Nel caso di clausola sociale contenuta in bando di gara la Società potrà assumere le obbligazioni assunzionali in essi contenute purché nel rispetto dell'interpretazione fornita da ANAC, Corte di Giustizia Europea e Consiglio di Stato secondo cui tali norme comportano preferenza nell'assunzione e non obbligo dell'assunzione stessa a prescindere dalle reali esigenze organizzative della Società.

14.4) Nel caso di clausola sociale contenuta in C.C.N.L. applicato dalla Società, sia volontariamente che in forza di obbligo contenuto in bando di gara/contratto di servizio-contratto, le relative clausole prevalgono rispetto ai precedenti articoli del presente regolamento.

#### **15. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

15.1) Ai fini delle assunzioni a tempo determinato, la Società, in caso di proprio subentro in attività precedentemente resa da altra impresa, riconosce il diritto di precedenza ai lavoratori che, a far tempo dal 1° gennaio dell'anno antecedente, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi presso l'impresa precedente e che al momento della necessità di assunzione siano privi di occupazione.

#### **16. ASSUNZIONE IN SERVIZIO**

16.1) L'assunzione in servizio avviene con la stipulazione di un contratto individuale di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, o di altra forma contrattuale flessibile prevista dall'ordinamento, nel rispetto del contratto collettivo di categoria, della normativa nazionale e del presente regolamento.

16.2) La graduatoria che sarà utilmente stilata al termine della selezione non costituisce comunque un impegno all'assunzione da parte della Società.



## **17. DISPOSIZIONI FINALI**

17.1) Copia del presente regolamento è pubblicato in maniera permanente nel sito Internet della Società e nell'apposita sezione "Società trasparente", nonché nel sito Internet del Comune di Palmi.

17.2) Il presente regolamento sostituisce qualsiasi altra disciplina in materia di reclutamento della P.P.M. S.p.A..

17.3) Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia: all'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., all'art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, e ss.mm.ii., ai C.C.N.L., nonché al D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, e ss.mm.ii., in quanto applicabile. In subordine, qualora nelle predette disposizioni non si rinvenga una specifica normativa applicabile a specifiche circostanze che dovessero verificarsi, la Società applica, in via analogica, il regolamento delle assunzioni del Comune di Palmi vigente nel tempo.

17.4) L'entrata in vigore di una norma di rango superiore capace di esplicitare i suoi effetti sui contenuti del presente regolamento è direttamente applicabile all'oggetto ivi disciplinato, indipendentemente dal suo formale recepimento.

## **18. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO**

18.1) Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso nel sito Internet della Società e nell'apposita sezione "Società trasparente".

18.2) Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione nel sito Internet di cui al precedente comma 1.

\*\*\*\*\*