



A.N.E.A. S.r.l.



REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE E MODALITÀ DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024 Approvato da: Assemblea dei Soci
-------------------------------	--	--

INDICE

Art. 1 – Oggetto	3
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 2 – Assunzioni a tempo indeterminato	3
Art. 3 – Assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/99.....	3
Art. 4 – Riserva di posti.....	3
CAPO II – MODALITA' CONCORSUALI	4
Art. 5 – Fasi della Procedura di Selezione.....	4
Art. 6 – Approvazione, indizione e contenuti del bando	4
Art. 7 – Pubblicizzazione.....	5
Art. 8 – Proroghe, revoche, riaperture del bando.....	6
Art. 9 – Requisiti di accesso	6
Art. 9.1 - Requisiti generali:.....	6
Art. 9.2 - Requisiti specifici (per figure Dirigenziali):.....	7
Art. 10 – Domande di partecipazione	8
Art. 11 – Trattamento dei Dati Personali.....	8
Art. 12 – Commissione giudicatrice.....	8
Art. 13 – Ammissione ed esclusione dei candidati	11
Art. 14 – Prove preselettive.....	11
Art. 15 – Prove di esame ed attribuzione punteggi	12
Art. 16 – Valutazione dei titoli.....	13
Art. 17 - Formazione ed efficacia della graduatoria.....	14
Art. 18 – Decadenza.....	15
Art. 19 – Accertamenti sanitari.....	15
Art. 20 – Accesso agli atti.....	15
CAPO III - ULTERIORI MODALITA' DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	15
Art. 21 – Ricorso alla somministrazione di lavoro	15
Art. 22 – Assunzioni a tempo determinato.....	16
Art. 22.1 – Assunzione di figure Dirigenziali	16
Art. 23 – Pubblicazione del Regolamento	18

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

Art. 1 – Oggetto

Il presente Regolamento, adottato ai sensi dell'art. 19 del TU 175/2016, disciplina le modalità di reclutamento e selezione del personale, nonché i requisiti di accesso all'impiego, presso la società ANEA S.r.l., nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 comma 3 del D.lgs. n°165/2001, nonché dello Statuto societario.

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 2 – Assunzioni a tempo indeterminato

L'accesso all'impiego per forme di assunzione a tempo indeterminato avviene mediante procedure di selezione pubblica utili all'accertamento delle competenze richieste, nel rispetto dei seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantisca l'imparzialità e assicuri economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove se ne ravvisi l'opportunità, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti, eventualmente, anche a realizzare forme di preselezione [D. Lgs.165/2001 art. 35 co. 3 a];
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire [D. Lgs. 165/2001 art. 35 co. 3 b].

Art. 3 – Assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/99

Le assunzioni obbligatorie di disabili, nella quota di riserva normativamente prevista, possono essere effettuate, oltre che attraverso le medesime procedure di selezione pubblica di cui all'art. 2, anche mediante assunzione diretta, per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento speciali, previa verifica della compatibilità delle invalidità con le mansioni da svolgere, e/o tramite stipula di apposite convenzioni ex L. 68/99.

Art. 4 – Riserva di posti

Nell'ambito delle procedure di selezione attivate, qualora sussistano scoperture al momento della nomina dei vincitori, ai sensi della L. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", si attiva la riserva di posti nella misura di legge.

Il calcolo dei posti per le riserve indicate è effettuato per difetto per frazioni inferiori a 0,50 e per eccesso qualora la frazione sia pari o superiore a 0,51.

Il numero dei posti riservati non può comunque essere superiore al 50% dei posti messi a bando. Se in relazione a tale limite, è necessaria una riduzione dei posti, essa si applica in misura proporzionale per ciascuna categoria degli aventi diritto a riserva.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

CAPO II – MODALITA' CONCORSUALI

Art. 5 – Fasi della Procedura di Selezione

La procedura di selezione pubblica è costituita dalle seguenti fasi:

- a. Approvazione del bando
- b. Indizione della procedura e pubblicazione del bando
- c. Acquisizione domande di partecipazione
- d. Nomina della Commissione esaminatrice
- e. Svolgimento della eventuale fase di pre-selezione
- f. Valutazione dei requisiti di accesso ed ammissione dei partecipanti
- g. Espletamento delle prove scritte e/o pratiche
- h. Valutazione dei titoli
- i. Correzione/valutazione delle prove
- j. Ammissione degli idonei alla prova orale
- k. Espletamento dell'eventuale prova orale
- l. Approvazione della graduatoria
- m. Nomina dei vincitori.

Per lo svolgimento della eventuale fase di pre-selezione e/o a supporto della nominata Commissione giudicatrice e/o dei propri uffici interni, è facoltà della Società avvalersi di Ente terzo specializzato in materia di reclutamento e selezione del personale individuato tramite procedura di evidenza pubblica ai sensi del D.lgs. 36/2023.

Art. 6 – Approvazione, indizione e contenuti del bando

Il bando è predisposto dall'Ufficio Risorse Umane, sulla base del fabbisogno di personale aziendale approvato dall'Assemblea dei Soci, ed approvato con determinazione dell'Organo Amministrativo.

Il bando dovrà indicare:

- a. Il numero dei posti disponibili;
- b. I profili professionali ricercati;
- c. La modalità di svolgimento della selezione; con eventuale indicazione dell'Ente specializzato nella selezione del personale individuato dalla Società a supporto dei propri uffici interni;

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

- d. Il termine e le modalità di presentazione delle domande, comunque non inferiore a 30 gg decorrenti dal giorno successivo a quello della pubblicazione del bando, onde consentire la massima partecipazione;
- e. Le modalità ed i requisiti di ammissione dei candidati;
- f. Le modalità e le cause di esclusione dei candidati;
- g. Le modalità di comunicazione della sede e del diario delle prove di esame;
- h. La tipologia e/o le materie delle prove previste;
- i. L'indicazione di eventuali prove preselettive e le modalità di svolgimento delle stesse
- j. Per lo svolgimento di eventuali prove pratiche, l'indicazione delle strutture e/o enti incaricati;
- k. La modalità di attribuzione dei punteggi;
- l. L'indicazione del punteggio minimo utile al superamento delle prove;
- m. Le modalità per l'eventuale regolarizzazione di vizi sanabili;
- n. I titoli valutabili, i titoli che danno luogo a preferenza e/o i titoli che danno luogo ad eventuali precedenza;
- o. La retribuzione ed il livello di inquadramento previsti per la/e posizione/i ricercata/e;
- p. La richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali;
- q. Eventuali limiti di età;
- r. L'indicazione del Responsabile del Procedimento;
- s. La facoltà della Società di procedere alla riapertura del bando nel caso in cui le domande di partecipazione presentate dovessero risultare insufficienti o per altre motivate esigenze;
- t. La facoltà della Società di procedere alla revoca del bando in qualunque momento, previa verifica dell'esistenza delle motivazioni previste dalla normativa vigente.

Il bando deve essere corredato dal fac-simile della domanda di partecipazione e garantire, nel rispetto del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006, la pari opportunità tra uomo e donna.

Art. 7 – Pubblicizzazione

Al bando è data massima diffusione, in particolare esso è pubblicato, per estratto, sul Bollettino ufficiale della Regione Campania e, integralmente, sul sito istituzionale della Società www.anea.eu, nella sezione “Società Trasparente” e sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Napoli www.cittametropolitana.na.it, nella sezione “Albo pretorio online”, per il termine perentorio di 30 gg consecutivi alla data di pubblicazione sul B.U.R.C..

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024 Approvato da: Assemblea dei Soci
-------------------------------	--	--

Art. 8 – Proroghe, revoche, riaperture del bando

Ove nascesse la necessità di apportare correzioni al bando, il termine di scadenza è prorogato di 30 gg dalla data di ripubblicazione del bando o di pubblicazione delle sue rettifiche e/o integrazioni.

È facoltà della Società procedere alla riapertura del bando se le domande di partecipazione presentate risultino insufficienti o per altre motivate esigenze.

È facoltà della Società procedere alla revoca del bando in qualunque momento, previa verifica dell'esistenza delle motivazioni previste dalla normativa vigente. I provvedimenti sono resi noti secondo le modalità di cui all'art. 7.

Art. 9 – Requisiti di accesso

Art. 9.1 - Requisiti generali:

Ai fini dell'ammissione alla procedura concorsuale è necessario il possesso dei seguenti requisiti di carattere generale:

- a. cittadinanza italiana o di altro Stato appartenente all'Unione Europea, fatte salve le eccezioni previste dalla vigente normativa in materia;
- b. età non inferiore ai 18 anni e non superiore all'età prevista dalle norme vigenti in materia di collocamento a riposo;
- c. idoneità fisica all'impiego;
- d. pieno godimento dei diritti civili e politici;
- e. non aver riportato condanne penali né avere procedimenti penali in corso che escludono, secondo le norme vigenti, la costituzione del rapporto di impiego con la pubblica amministrazione;
- f. non essere stati dichiarati interdetti o sottoposti a misure che escludono, secondo le norme vigenti, la costituzione del rapporto di impiego con la pubblica amministrazione;
- g. non essere stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione a seguito di procedimento disciplinare o dispensati dall'impiego per persistente insufficiente rendimento ovvero dichiarati decaduti dall'impiego o licenziati per le medesime cause;
- h. non essere stati destituiti dall'impiego presso l'ANEA S.r.l. a seguito di procedimento disciplinare o dispensati dall'impiego per persistente insufficiente rendimento, ovvero dichiarati decaduti dall'impiego o licenziati per le medesime cause;
- i. essere in possesso dei requisiti specifici per il profilo ricercato.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

Art. 9.2 - Requisiti specifici (per figure Dirigenziali):

- a. Diploma di Laurea conseguita secondo il vecchio ordinamento o Laurea Magistrale conseguita presso Università o Istituti di Istruzione universitaria statali o legalmente riconosciuti. Per i titoli accademici conseguiti all'estero l'ammissione alla selezione è subordinata all'equiparazione degli stessi ad uno dei diplomi di laurea previsti dall'ordinamento accademico italiano, ai sensi della vigente normativa.
- b. Comprovata e qualificata esperienza professionale nelle materie oggetto dell'incarico desumibile alternativamente durante:
 - lo svolgimento, per almeno cinque anni, di incarichi dirigenziali in Amministrazioni pubbliche, Enti di diritto pubblico, Enti di diritto privato in controllo pubblico ovvero in aziende pubbliche o private;
 - lo svolgimento di concrete esperienze di lavoro, per almeno cinque anni, nella pubblica amministrazione in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza;
 - lo svolgimento, per almeno cinque anni, di professioni per le quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi.

La valutazione del requisito avverrà in base alle informazioni fornite dal candidato, considerando in particolare:

- per l'esperienza acquisita nella qualifica dirigenziale in Amministrazioni pubbliche o in Enti di diritto pubblico, in Enti di diritto privato in controllo pubblico ovvero in aziende pubbliche o private, l'inquadramento con contratto di lavoro subordinato nella qualifica dirigenziale come previsto dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi applicato;
- per le libere professioni o attività professionali, l'equiparabilità al ruolo dirigenziale avute a riferimento l'esercizio di funzioni di direzione, gestione e controllo;
- per il possesso della specifica professionalità, il riferimento a competenze acquisite, nell'ambito della propria esperienza dirigenziale, nelle materie proprie della posizione.

Non potranno considerarsi le esperienze per le quali i candidati non abbiano fornito, con la documentazione presentata in sede di candidatura, elementi sufficienti all'accertamento svolto secondo quanto sopra precisato.

I requisiti per l'accesso alla procedura di selezione devono essere posseduti dai candidati al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande e per tutta la durata procedurale fino alla stipula del contratto individuale di lavoro. È facoltà della Società procedere alla verifica e/o accertamento del possesso dei requisiti di accesso in qualsiasi fase del processo di selezione dei candidati. La Società si riserva di verificare l'idoneità psico-fisica in relazione agli specifici compiti e funzioni da svolgere.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

Art. 10 – Domande di partecipazione

Le domande di ammissione alla procedura, redatte secondo il fac-simile allegato al bando, devono essere presentate secondo le indicazioni contenute nel bando stesso.

La Società potrà avvalersi di ente terzo specializzato nella selezione del personale, individuato mediante procedure di evidenza pubblica ex D.Lgs.36/2023, a supporto dell'Ufficio Risorse Umane per le attività di ricezione, protocollazione ed istruttoria delle domande.

Il termine per la presentazione delle domande è perentorio.

Art. 11 – Trattamento dei Dati Personali

In base a quanto disposto dal Regolamento Europeo Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 2016/679) e dal nuovo Codice Privacy (D.Lgs.101/2018), con la sottoscrizione in calce alla domanda, il candidato/a autorizza incondizionatamente la società al trattamento dei dati personali per lo svolgimento delle funzioni istituzionali.

I dati forniti nelle domande di partecipazione alla procedura selettiva saranno conservati per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti. Essi saranno trattati in modo lecito e secondo correttezza, raccolti e registrati per i soli scopi istituzionali ed utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi; se necessario, saranno aggiornati e, comunque, non saranno eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti e trattati.

Art. 12 – Commissione giudicatrice

La Società, successivamente alla scadenza del termine di presentazione delle domande, previa acquisizione del parere preventivo della Direzione Partecipate e della successiva approvazione dell'Assemblea dei Soci sulla istituzione della commissione e sulla determinazione del compenso ai partecipanti, ai sensi dell'art. 21.4.6 dello Statuto, procede con determinazione dell'Organo Amministrativo, alla nomina della Commissione giudicatrice.

La Commissione si compone di tre membri esterni alla società, ai quali possono essere aggiunti ulteriori 2 membri esterni qualora insorga la necessità di prevedere la valutazione di materie specifiche, ciò previa verifica, dei requisiti tecnico-professionali individuali dei componenti, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 35 del D.Lgs.165/2001 e dell'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nel rispetto di quanto disciplinato dall'articolo 35-bis, comma 1, lettera a) del d. lgs 165/2001.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

Con l'atto di nomina viene determinato anche l'eventuale compenso spettante ai Commissari per l'incarico conferito, nonché identificato il Presidente ed il Segretario di Commissione, scelto tra i dipendenti interni alla Società.

Successivamente alla nomina, la Commissione riceve dall'Ufficio Risorse Umane l'elenco dei partecipanti all'avviso di selezione, ciò al fine di verificare eventuali cause ostative al conferimento della nomina stessa nonché redigere le necessarie attestazioni di assenza di inconferibilità, incompatibilità, assenza di conflitto di interesse, secondo le indicazioni di legge vigente.

Al fine di procedere alla nomina dei componenti della Commissione, l'Ufficio Risorse Umane richiede agli albi professionali e/o alle strutture universitarie una terna di professionisti candidati alla composizione della Commissione. La Società può, altresì, indire una manifestazione di interesse rivolta ai professionisti iscritti alla Piattaforma telematica aziendale, tra i quali individuare uno o più componenti della Commissione.

Ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs.165/01, almeno un terzo della Commissione, salvo motivata impossibilità, sarà di sesso femminile.

Nella composizione della Commissione giudicatrice dovranno essere rispettate le incompatibilità e le preclusioni di cui all'art. 35 co. 3 lett. e del D. Lgs.165/2001.

Non possono far parte della Commissione coloro che:

- risultino parenti o affini, fino al IV grado, di uno o più candidati;
- siano legati ad uno o più candidati da vincoli di convivenza;
- risultino condannati in I grado per reati contro la Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 35 bis della L. 165/2001 e s.m.i.
- ricoprono il ruolo di funzionario e/o dirigente della Città Metropolitana di Napoli, nonché dei Comuni rientranti nell'area metropolitana di Napoli;
- ricoprono cariche politiche e/o incarichi sindacali;
- coloro il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per motivi disciplinari, di salute o di decadenza dall'impiego;
- l'Amministratore Unico, i Componenti del Collegio dei Revisori, il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane e tutti i dipendenti di ANEA S.r.l..

La verifica delle cause di incompatibilità deve essere fatta all'atto di nomina della Commissione e comunque prima dell'inizio dei lavori.

Le cause di incompatibilità descritte, ad eccezione del rapporto di dipendenza lavorativa con ANEA, valgono anche per la funzione di Segretario della Commissione.

La Commissione procede:

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

1. alla gestione delle eventuali prove preselettive.

L'esito delle prove sarà trasmesso all'Ufficio Risorse Umane che provvederà alla pubblicazione sul sito istituzionale aziendale;

2. all'adozione del provvedimento di ammissione o esclusione dei candidati a seguito dell'istruttoria delle domande di partecipazione per la verifica dei requisiti di accesso condotta dall'Ufficio Risorse Umane.

Il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane procede alla pubblicazione sul sito istituzionale aziendale dei provvedimenti emessi della Commissione;

3. alla definizione del calendario d'esame. Sarà cura dell'Ufficio Risorse Umane procedere alla sua pubblicazione sul sito istituzionale aziendale;
4. alla gestione dell'espletamento delle prove di esame (scritte, pratiche, orali), sia che siano svolte internamente che affidate ad enti terzi esterni;
5. alla valutazione dei titoli, qualora la selezione sia per titoli ed esami;
6. alla definizione e approvazione della graduatoria concorsuale che sarà trasmessa all'Ufficio Risorse Umane per la pubblicazione sul sito istituzionale aziendale;
7. alla redazione degli atti concorsuali e alla loro trasmissione all'Ufficio Risorse Umane per la pubblicazione sul sito istituzionale aziendale.

La Commissione espleta i propri lavori alla presenza di tutti i suoi componenti; soltanto per l'assistenza alle prove scritte e/o pratiche possono essere stabiliti, da parte del Presidente, dei turni fra i vari componenti, ad eccezione del Segretario che deve essere costantemente presente.

Qualora il Segretario non possa partecipare ai lavori della Commissione, ne assume le funzioni il Presidente.

La Commissione opera con la presenza di tutti i suoi componenti e delibera a maggioranza dei componenti e le votazioni avvengono in forma palese e contemporanea. Non è ammessa l'astensione. Il Commissario che dissenta dalla maggioranza ha diritto di richiedere la verbalizzazione dei motivi del proprio dissenso.

In caso di decadenza o di dimissioni di un componente della Commissione, l'Organo Amministrativo provvede alla nomina di un sostituto con le stesse modalità previste dal presente articolo. Il Segretario redige il verbale di tutte le sedute della Commissione e delle operazioni in esse effettuate, tale verbale deve essere sottoscritto dal Presidente, da tutti i Commissari e dal Segretario stesso.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

Tutti i componenti della Commissione ed il Segretario sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle operazioni svolte in seno alla stessa, sui criteri adottati e le conseguenti deliberazioni.

Art. 13 – Ammissione ed esclusione dei candidati

L'ammissione alla procedura è preceduta dall'istruttoria delle domande di partecipazione effettuata dall'Ufficio Risorse Umane – che potrà avvalersi del supporto di apposito Ente terzo specializzato nella selezione del personale, individuato mediante procedure di evidenza pubblica ex D.Lgs. 36/2023 – per la verifica dei requisiti di accesso. Al termine dell'istruttoria, l'Ufficio consegna l'elenco degli ammessi e degli esclusi alla Commissione, la quale definisce ed approva la graduatoria degli ammessi.

Il mancato possesso dei requisiti di cui all'art. 9 preclude la possibilità di partecipazione alla selezione.

Art. 14 – Prove preselettive

Se il numero delle domande di partecipazione è superiore a 300, le prove d'esame possono essere precedute da una preselezione di tipo psico-attitudinale e/o professionale, svolta attraverso quiz a risposta multipla, anche con l'ausilio di sistemi informatizzati. Gli esiti delle prove daranno luogo ad una graduatoria preselettiva il cui punteggio non concorrerà in alcun modo alla formazione della graduatoria finale.

Alle prove di esame è ammesso, con riserva, seguendo l'ordine della graduatoria, un numero di candidati pari al triplo dei posti previsti nel bando di selezione.

Alle prove d'esame sono, altresì, ammessi tutti i candidati che si sono classificati *ex-aequo* nell'ultima posizione utile della graduatoria, anche se con tale ammissione viene superato il numero predetto.

La preselezione deve essere svolta nel pieno rispetto del principio di trasparenza.

Prima dell'inizio della preselezione i candidati vengono informati sulle modalità tecniche per lo svolgimento della prova (correzioni, ecc.) e sulle modalità oggettive di attribuzione dei punteggi. L'elenco dei candidati ammessi, con relativo punteggio conseguito, sarà pubblicato sul sito istituzionale aziendale. L'espletamento della prova preselettiva può essere affidato ad Ente terzo specializzato nel reclutamento e nella selezione del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, individuato all'esito di regolare procedura ad evidenza pubblica.

L'assenza, per qualsiasi motivo, dei candidati alle prove preselettive comporta l'esclusione dalla procedura.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

Art. 15 – Prove di esame ed attribuzione punteggi

Le prove d'esame possono essere:

- a. scritte, a contenuto teorico;
- b. scritte, a contenuto teorico-pratico;
- c. pratiche;
- d. orali.

Le prove scritte, al fine di verificare le capacità dei candidati di applicare le conoscenze possedute a specifiche situazioni, possono consistere in prove costruite su tracce o quesiti di tipo teorico-pratico e/o in questionari a risposta multipla.

Esse sono volte a verificare la base teorica di conoscenze del candidato/a, la base tecnica di conoscenze del candidato/a, la sua esperienza professionale, lo spirito di iniziativa e la specifica attitudine ai compiti propri del profilo ricercato.

Le prove pratiche, ove previste in relazione alla tipologia di profilo ricercato, consistono in una prova tecnica di lavorazione e/o di erogazione di un servizio e/o di svolgimento di un'attività e sono volte a verificare la competenza specifica rispetto ai compiti propri del profilo ricercato.

Le prove orali, consistenti in un colloquio di fronte alla Commissione esaminatrice, sono volte a verificare la base di conoscenza (teorico e pratica) del candidato/a, la sua esperienza professionale, lo spirito di iniziativa e la specifica attitudine ai compiti propri del profilo ricercato; ove seguano alle prove scritte, realizzate in precedenza, hanno anche il fine di discutere della prova stessa, sia per verificarne i punti considerati salienti, sia per approfondire eventuali altri punti d'interesse rispetto al profilo ricercato.

La scelta della prova d'esame per la selezione dei candidati, tra quelle previste nel presente regolamento, è legata alla tipologia di profili richiesti e sarà indicata, di volta in volta, nei bandi di selezione, unitamente alla modalità di espletamento delle prove d'esame, conformemente al presente regolamento.

Il bando di selezione, in relazione ai profili ricercati, indicherà lo svolgimento di:

A. 3 prove di esame

- una prova scritta a contenuto teorico/teorico-pratico
- una prova pratica
- una prova orale

B. 2 prove di esame

- una prova pratica corredata da una prova orale

ovvero

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

- una prova scritta (a contenuto teorico/teorico-pratico) corredata da una prova orale.

Le prove di esame si intendono superate con la votazione di almeno 21/30 o equivalente.

Le prove d'esame non possono aver luogo nei giorni festivi, né nei giorni di festività religiose ai sensi della normativa vigente. Il diario delle prove d'esame sarà pubblicato ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento. In sede di esame si procederà all'identificazione dei concorrenti, mediante l'accertamento della loro identità personale.

L'assenza, per qualsiasi motivo, dei candidati alle prove comporta l'esclusione dalla procedura.

Art. 16 – Valutazione dei titoli

Qualora la selezione sia per titoli ed esami, al termine dell'espletamento delle prove scritte e/o pratiche, la Commissione procede alla Valutazione dei titoli.

Il titolo di studio prescritto per la partecipazione alla selezione, conseguito con la votazione minima non dà luogo all'attribuzione di alcun punteggio.

Non sarà attribuibile, per i titoli, un punteggio superiore a 20.

- TITOLO DI STUDIO massimo 12 punti
- TITOLI DI SERVIZIO massimo 8 punti.

A) Procedure di selezione per le quali è richiesto il Diploma di Scuola Media Superiore

Titolo di studio: diploma di istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale – tabella sintetica di attribuzione punteggio.

Titolo espresso in sessantesimi	Titolo espresso in centesimi	Punti
36	60	0
37-39	61-66	1
40-42	67-71	2
43-45	72-76	3
46-48	77-81	4
49-51	82-86	5
52-54	87-91	6
55-57	92-96	7
58-59	97-99	8
60	100	9

Per i candidati in possesso di laurea, laurea specialistica/magistrale o diploma di laurea secondo il vecchio ordinamento, attinente il profilo ricercato, saranno assegnati fino a 3 punti.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

B) Procedure di selezione per le quali è richiesta la Laurea triennale.

Titolo espresso in centodecimi		
DA	A	PUNTI
66		0
67	72	1
73	78	2
79	84	3
85	90	4
91	95	5
96	100	6
101	105	7
106	110	8
110 e lode		9

Per coloro che hanno conseguito la Laurea Specialistica/Magistrale o il diploma di Laurea secondo il vecchio ordinamento, attinente il profilo ricercato, oltre ai suddetti punti riportati in tabella verranno assegnati ulteriori 2 punti.

Per coloro che hanno conseguito il diploma di specializzazione (DS) o il Dottorato di ricerca (DR) attinente al posto messo a bando, oltre ai suddetti punti riportati in tabella, oltre ai due punti per il diploma di laurea ovvero Laurea Specialistica/Magistrale, verrà assegnato un ulteriore punto.

C) Valutazione dei TITOLI DI SERVIZIO – massimo 8 punti

Per ciascun anno di servizio, o frazione superiore a 6 mesi, prestato alle dipendenze di altra società e/o alle dipendenze di Pubblica Amministrazione, in categoria immediatamente inferiore, pari o superiore a quella messa a bando, sono attribuiti 0,5 punti.

Art. 17 - Formazione ed efficacia della graduatoria

Al termine della valutazione complessiva delle prove ed eventualmente dei titoli previsti, la Commissione procede alla definizione ed approvazione della graduatoria di merito, conformemente a quanto previsto dal bando e nel rispetto della normativa vigente.

A parità di punteggio avrà precedenza il candidato/a di più giovane di età.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

Al termine delle operazioni di selezione, il Presidente della Commissione trasmette senza indugio e comunque non oltre cinque giorni dalla chiusura dei lavori, tutti gli atti e i verbali della selezione all'Organo Amministrativo. La validità della graduatoria è quella prevista dalla normativa vigente per gli enti locali.

Art. 18 – Decadenza

Il candidato/a nominato vincitore decade nell'ipotesi di mancata presentazione in servizio senza giustificato motivo nel termine stabilito dall'amministrazione o per l'insussistenza dei requisiti richiesti dal bando. La nomina altresì è sospesa quando il candidato/a nominato vincitore risulti rinviato a giudizio o condannato, anche in via non definitiva, per uno dei reati ostativi all'assunzione al pubblico impiego.

Art. 19 – Accertamenti sanitari

La Società si riserva la facoltà di procedere agli accertamenti sanitari sui candidati vincitori, al fine di verificarne l'idoneità fisica, secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia.

Resta salva l'applicazione delle particolari disposizioni di legge sull'idoneità degli invalidi ed assimilati.

Art. 20 – Accesso agli atti

È consentito l'accesso a tutti gli atti e documenti al termine di ogni fase della procedura di selezione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

CAPO III - ULTERIORI MODALITA' DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE

Art. 21 – Ricorso alla somministrazione di lavoro

Nei limiti e secondo le modalità previste dalla vigente normativa e di quanto disposto dal CCNL Terziario, distribuzione e servizi in materia di somministrazione lavoro, ANEA S.r.l. può ricorrere alla sottoscrizione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi del D.Lgs. n.81/2015 e ss.mm.ii..

La società dovrà identificare l'agenzia di somministrazione mediante procedure di evidenza pubblica, così come previsto dal D. Lgs. 36/2023 e ss.mm.ii..

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

Art. 22 – Assunzioni a tempo determinato

L'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro, così come stabilito dalla normativa vigente, nonché dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi applicato, è consentita esclusivamente a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Ai sensi del vigente dettato contrattuale, CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, gli eventuali lavoratori operanti a tempo determinato, e/o i lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza dei lavoratori non più in forza, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta la propria volontà in tal senso entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La stipula di un contratto a tempo determinato non è consentita:

- a. per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni (il divieto non opera se l'assunzione è effettuata per sostituire lavoratori assenti, ovvero riguarda lavoratori in mobilità, ovvero ha una durata iniziale non superiore a tre mesi), salva diversa disposizione degli accordi sindacali;
- c. qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi.

Le modalità di reclutamento e selezione del personale per assunzioni a tempo determinato seguono quanto previsto dal presente regolamento in tema di assunzioni a tempo indeterminato, fatta salva l'assunzione di figure dirigenziali di seguito regolamentata.

I rapporti di lavoro stipulati in violazione delle disposizioni del presente articolo sono nulli e i relativi provvedimenti costituiscono grave irregolarità ai sensi dell'articolo 2409 del codice civile.

Art. 22.1 – Assunzione di figure Dirigenziali

ANEA procede alla assunzione di personale cui conferire l'incarico di Dirigente sulla base del fabbisogno approvato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci secondo la procedura di seguito descritta.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

L'assunzione di figure dirigenziali è effettuata esclusivamente a tempo determinato per una durata di 3 (tre) anni.

Il contratto di lavoro applicabile è il CCNL per i Dirigenti del settore Terziario Distribuzione e Servizi.

Il contratto prevede la fissazione di un periodo di prova, per una durata massima di 6 (sei) mesi.

L'individuazione dei dirigenti viene effettuata mediante procedura selettiva per titoli e colloquio, con avviso pubblico da pubblicarsi con le modalità di cui al precedente art. 7 del presente Regolamento.

L'Avviso è predisposto dall'Ufficio Risorse Umane ed approvato con determina dell'Organo Amministrativo.

L'Avviso dovrà indicare:

- a. il numero e la tipologia degli incarichi dirigenziali da conferire;
- b. i requisiti professionali e attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c. le modalità di acquisizione delle disponibilità degli interessati;
- d. le modalità di selezione delle candidature pervenute.

I requisiti generali per la partecipazione all'avviso sono quelli indicati all'art. 9.1 del presente Regolamento comma 1 lett. da a) ad h).

I requisiti specifici per la partecipazione all'avviso sono quelli indicati all'art. 9.2 del presente Regolamento comma 2 lett. a) e b).

Ai fini della selezione la Società, successivamente alla scadenza del termine per la presentazione delle domande procede alla nomina della Commissione secondo i criteri e le modalità previsti dall'art. 12 del presente Regolamento.

La Commissione, nella prima seduta, stabilisce i criteri per l'ammissione al colloquio e fissa i parametri per la valutazione dei candidati ammessi al colloquio.

Nelle sedute successive la Commissione procede alla verifica dei requisiti e alla valutazione dei curricula e dei titoli nonché della comprovata esperienza pluriennale e della specifica professionalità richiesta nell'avviso e seleziona i candidati per il colloquio.

Il colloquio, realizzato dalla Commissione, è finalizzato ad un apprezzamento complessivo del profilo professionale e delle competenze trasversali possedute dai candidati rispetto alle caratteristiche richieste per lo svolgimento della posizione ricercata e verte sulla verifica della preparazione, della competenza, della capacità organizzativa, gestionale, professionale e, in particolare, motivazionale, riferite specificamente alla posizione oggetto della selezione.

REV. 0.0 (prima emissione)	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci

All'esito dei colloqui la Commissione esprime un giudizio sintetico e motivato per ogni candidato in merito all'idoneità o meno al conferimento dell'incarico dirigenziale, con riferimento ai parametri fissati nella prima seduta.

Il Presidente della Commissione trasmette all'Organo Amministrativo l'elenco dei candidati idonei, nonché tutti gli atti ed i verbali della selezione.

L'Organo Amministrativo provvede all'individuazione del/dei vincitori della selezione con propria Determinazione motivata.

Per la selezione del Direttore Generale la scelta dell'Organo Amministrativo è soggetta, prima della stipula del contratto, alla ratifica da parte del socio in assemblea con la quale si perfeziona la nomina.

Alle selezioni previste dal presente articolo si applicano gli art. 18 e 19 del presente Regolamento.

Art. 23 – Pubblicazione del Regolamento

Le disposizioni contenute nel presente Regolamento sono rese note tramite pubblicazione sul sito aziendale sezione Società Trasparente.

REV. 0.0 <i>(prima emissione)</i>	REGOLAMENTO RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE	Data di approvazione: 11/12/2024
		Approvato da: Assemblea dei Soci