AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE

PUBBLICA DELLA PROVINCIA DI RIETI

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1
Oggetto

Le presenti disposizioni regolamentari disciplinano i criteri, i requisiti e le procedure per l'assunzione di personale, compreso quello dirigenziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva, dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali e tali da garantire l'efficacia, l'economicità e la celerità delle procedure.

Art.2
Esclusioni

Restano escluse dal presente regolamento le assunzioni di personale in base a norme di leggi speciali, quali – a titolo esemplificativo e non esaustivo – la Legge 68/1999 (personale categorie protette), la Legge 407/1990 (assunzioni di particolari categorie con sgravi contributivi), il D.Lgs. n. 468/1997 (lavoratori socialmente utili), l'assunzione agevolata per lavoratori svantaggiati o per soggetti appartenenti alle categorie di cui all'art. 4, comma 1 della Legge n. 381/1991 (lavoratori delle cooperative sociali).

Art. 3
Norme di riferimento

Costituiscono norme di riferimento:

- Art. 4-bis comma 1) D.Lgs n. 181 del 21.4.2000;
- Art. 8 Legge Regionale n. 6 del 18 febbraio 2002, come introdotto dall'art. 13, comma 1, lettera a) n. 20 della Legge Regionale 30 dicembre 2021;
- Principi di cui al Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 35, comma 3 (in tema di trasparenza, imparzialità e pubblicità nelle assunzioni);
- Statuto ATER;
- CCNL Federcasa;
- CCNL Dirigenti Cispel - Federmanager;
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 (responsabilità amministrativa delle società e degli enti).

Art. 4
Programmazione delle attività di ricerca e selezione del personale a tempo indeterminato

Il processo di selezione di personale a tempo indeterminato prende avvio dall'analisi della manifestazione dei bisogni formulata motivatamente dal Direttore Generale, tenendo conto della sostenibilità economico/gestionale delle nuove assunzioni cui farà seguito, eventualmente, apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale per ogni posizione da ricoprire, effettua l'analisi della collocazione all'interno dell'organigramma aziendale, del livello nel quale il selezionato dovrà essere collocato, delle attività e delle mansioni da svolgere con continuità nella posizione in esame, delineando il profilo della persona da selezionare.

A tal fine si dovrà tener conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1, del CCNL Federcasa e precisamente che l'assegnazione del livello di inquadramento dovrà essere effettuata in relazione alle mansioni svolte, fermo restando che i lavoratori capaci avranno aperte tutte le possibilità di carriera indipendentemente dai titoli di studio, nel rispetto delle norme richiamate nel presente Regolamento.

Tuttavia in caso di specifico fabbisogno a tempo indeterminato di figure professionali per lo svolgimento delle quali viene valutato necessario il possesso del titolo di studio di laurea per l'assunzione vengono fissate le norme seguenti:

a) Laurea specialistica: all'atto dell'assunzione i soggetti in possesso di laurea specialistica sono inquadrati in livello A3. Essi possono essere sottoposti ad idonee azioni di formazione, previste per il personale neo-assunto. Successivamente, gli interessati possono essere sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico che si svilupperanno anche mediante utilizzazione in mansioni diverse;
b) Laurea triennale e diplomi universitari: all'atto dell'assunzione i soggetti in possesso di laurea triennale e diplomi universitari sono inquadrati in livello B1. Essi sono sottoposti alle azioni di formazione previste per il personale neo-assunto. Successivamente, e per un adeguato periodo necessario al conseguimento delle conoscenze pratiche relative alla mansione, gli interessati sono sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico, che possono svilupparsi anche mediante impieghi con rotazione in mansioni diverse dal livello B1.
c) Diplomati di scuola media superiore: all'atto dell'assunzione i soggetti in possesso di diploma media superiore sono inquadrati in livello B3. Successivamente, e per un adeguato periodo necessario al conseguimento delle conoscenze pratiche relative alla mansione, gli interessati sono sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico, che possono svilupparsi anche mediante impieghi con rotazione in mansioni diverse dal livello B3.

Sulla base dei sopraindicati fabbisogni, il Direttore Generale definisce il fabbisogno complessivo di risorse umane in funzione della copertura degli organici, delle risorse di bilancio e della mobilità interna.

Verificate le condizioni di cui sopra, il Direttore Generale propone al Consiglio di Amministrazione, per la dovuta approvazione, la ricerca del profilo professionale, le caratteristiche e/o i titoli richiesti, l'area ed il livello di inquadramento, la tipologia di contratto ed il numero di personale da ricercare.

Art. 5
Valorizzazione delle risorse umane

L'Azienda persegue in via prioritaria, il costante miglioramento e l'aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni e ricorre al mercato esterno se il profilo ricercato non sia già presente e disponibile in organico.

Art. 6
Attività di selezione del personale a tempo indeterminato

Nel rispetto dei principi enunciati all'art. 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., la scelta del personale da inserire in Azienda a tempo indeterminato è effettuata mediante selezione, con modalità che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento come di seguito:

a. selezione per concorso pubblico per titoli ed esami mediante previsione di due prove scritte, una prova orale che includa anche l'accertamento delle competenze informatiche e di una lingua straniera;
b. nel rispetto del principio di economicità ed efficacia dell'azione amministrativa ed anche al fine di conseguire importante risparmio economico e temporale e semplificare lo svolgimento delle selezioni, l'Azienda può prevedere nelle selezioni la richiesta del requisito di idoneità in graduatorie di concorsi pubblici espletati da altri Enti Pubblici per profili di livello equivalente a quello necessario per il posto richiesto nell'avviso di selezione, a condizione che tali graduatorie siano ancora valide alla data di pubblicazione dell'avviso pubblico di selezione da parte dell'ATER, e che per il conseguimento dell'idoneità in tali graduatorie, siano state superate dagli idonei almeno due prove scritte ed una prova orale. Tale requisito presuppone infatti il superamento di selezioni a monte che consentiranno all'azienda di valutare i candidati in modo più rapido con la sola valutazione dei titoli di servizio curriculari posseduti oltre il superamento di un colloquio motivazionale al fine di individuare il candidato da assumere con il profilo professionale più rispondente al requisito necessario per il posto da coprire.

Alle selezioni potranno accedere solo i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

1. età non inferiore ai 18 anni e non aver raggiunto il limite massimo previsto per il collocamento a riposo;
2. conoscenza della lingua italiana e di una lingua straniera;
3. non aver riportato condanne penali o non essere in stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure che, salvo riabilitazione, possano impedire l'instaurarsi del rapporto di lavoro e non avere procedimenti penali in corso che ne possano pregiudicare il mantenimento. Il candidato dovrà dichiarare comunque le condanne penali riportate o i procedimenti penali in corso;
4. titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per il profilo professionale ricercato;
5. altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nel profilo professionale ricercato;

6. ulteriori requisiti espressamente specificati per il profilo professionale o livello di inquadramento di alta specializzazione ricercato o previsto in maniera vincolante da norme di legge.

7. per l'accesso alle selezioni di personale dirigente e non dirigente , non potranno avere accesso all'impiego coloro che:

1. sono nelle condizioni ostative previste dall'art. 21 del D.Lgs. 39/2013;
2. sono stati destituiti o dispensati dal precedente impiego per insufficiente rendimento;
3. sono stati dichiarati decaduti dal pubblico impiego;
4. sono stati licenziati ai sensi del Cod. Disc. del CCNL di categoria.

Nell'avviso di selezione saranno specificati i requisiti e le modalità di svolgimento della selezione stessa.

I bandi potranno prevedere prove pre-selettive nel caso pervengano un numero di domande superiori a 20 per ogni posizione da ricoprire, ove per le selezioni si opera con le modalità di cui alla lettera b. art. 6 del presente Regolamento, per operare la pre-selezione dei candidati, l'Azienda potrà utilizzare semplicemente i criteri prioritari enunciati alla stessa lettera b. dell'articolo 6.

La pubblicità relativa alle selezioni è assicurata:

- mediante la pubblicazione per estratto sul portale unico di reclutamento www.inpa.gov.it ovvero in alternativa, ove la norma lo consenta, mediante la pubblicazione per estratto sul BURL;
- dalla pubblicazione sul sito internet dell'Azienda, in apposita sezione evidenziata in *Home page*, dei bandi di selezione, per un periodo non inferiore a 30 giorni.

E' possibile valutare l'utilizzo di altri sistemi di pubblicità con ogni altra modalità ritenuta idonea, come a titolo esemplificativo e non esaustivo la pubblicazione di inserzioni su giornali e riviste e/o su portali di web recruiting.

Il termine stabilito per la presentazione delle domande non potrà essere comunque inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale, l'Azienda garantisce pari opportunità e non discriminazione nell'accesso all'impiego.

L'Azienda si riserva la possibilità di procedere alla selezione di personale tramite società esterne specializzate nella selezione di personale.

La responsabilità dello svolgimento delle procedure di selezione e di inserimento del personale, oltre che dell'applicazione del presente regolamento è attribuita, come da Statuto, al Direttore Generale ovvero a suo delegato.

Art. 7

Commissione di valutazione

Salvo ricorso a società esterne, il Direttore Generale nomina la Commissione di valutazione che avrà il compito di effettuare la selezione dei candidati.

La Commissione di valutazione è composta da tre membri di provata competenza nelle materie di concorso, oltre ad altro componente cui saranno affidate le funzioni di segreteria.

Tale organismo può essere composto sia da personale interno sia da personale esterno.

I componenti della Commissione nominata non possono in alcun modo far parte di organi di indirizzo politico, non devono ricoprire cariche politiche, non devono essere rappresentanti sindacali o essere designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali.

I componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti alla selezione, sottoscriveranno apposita dichiarazione attestante l'assenza di cause di conflitto di interessi o di incompatibilità, ovvero cause di astensione.

Art. 8

Valutazione delle candidature

Successivamente alla scadenza del termine previsto dal bando di selezione, la struttura interna preposta raccoglie le candidature ricevute e le trasmette alla Commissione di Valutazione.

Per ogni fase del processo di valutazione, sia che si tratti di sola comparazione di curricula che anche di prova selettiva e/o di colloquio, la Commissione di Valutazione, in ordine ai requisiti richiesti nell'avviso di selezione e dei criteri selettivi di massima preventivamente elaborati e resi noti ai soggetti potenzialmente interessati, redige specifici verbali contenenti i risultati della valutazione.

La valutazione da parte della Commissione dovrà comunque tenere conto:

- in generale, della maggior rispondenza dei requisiti tecnici ed attitudinali e dei titoli posseduti dai candidati alle necessità dell'Azienda in relazione allo specifico profilo professionale;
- della più qualificata esperienza già maturata nel settore dell'attività di riferimento;
- della varietà e dello spessore di eventuali altre esperienze lavorative;
- delle capacità relazionali.

Qualora previsto nel bando di selezione la Commissione di valutazione integrerà la comparazione dei *curricula e la valutazione dei titoli con* la valutazione di prove selettive e/o colloqui motivazionali con i singoli candidati, ai fini della formazione di una più completa valutazione dei candidati. A tal fine il candidato dovrà essere invitato all'eventuale preselezione almeno 10 giorni prima della stessa e dovrà essere convocato a sostenere le prove selettive e/o i colloqui personali almeno 15 giorni prima degli stessi.
Ove per le selezioni siano richiesti i requisiti di cui alla lettera b. dell'art. 6 del presente Regolamento, per operare la pre-selezione dei candidati, la commissione, in fase di valutazione dei requisiti dei candidati opererà la pre-selezione semplicemente sulla scorta dei criteri prioritari enunciati all'art. 6, lett. b. del presente Regolamento senza la necessità di convocare prove pre-selettive.

Ad ogni prova viene assegnato un punteggio minimo ed uno massimo di superamento che saranno indicati di volta in volta nel bando di selezione.

Le graduatorie verranno utilizzate per l'assunzione di personale con analogo profilo e qualifica, nell'arco temporale di validità della stessa previsto in 36 mesi, prima dell'indizione di nuove procedure.

Art. 9
Assunzione dei Dirigenti

In ragione dell'alta specializzazione e della capacità manageriale che deve caratterizzare la figura dirigenziale nell'economia aziendale, la ricerca del personale dirigenziale sarà attivata mediante la seguente procedura.
L'Azienda valuterà preliminarmente la procedura della progressione di carriera del personale interno in possesso dei titoli di studio e dei requisiti professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Verificato quanto sopra, qualora sussista la necessità di ricorrere al mercato esterno del lavoro, l'Azienda, per profili professionali di particolare rilievo strategico, avvia una selezione esterna aperta a candidati in possesso dei requisiti previsti dall'avviso di selezione, con le modalità di cui ai precedenti artt. 6, 7 e 8 del presente Regolamento. L'Azienda, in alternativa, si riserva la facoltà di procedere alla selezione delle figure dirigenziali avvalendosi di società esterna specializzata nella selezione del personale, ovvero attraverso procedure di selezione svolte dagli Atenei.
Non potranno avere accesso all'impiego coloro che:

1. sono nelle condizioni ostative previste dall'art. 21 del D.Lgs. 39/2013;
2. si trovino nelle situazioni di inconferibilità/incompatibilità di cui all'art. 20 del D.Lgs. 39/2013;
3. sono stati destituiti o dispensati dall'impiego in P.A. per insufficiente rendimento;
4. sono stati dichiarati decaduti dal pubblico impiego;
5. sono stati licenziati ai sensi del Codice Disciplinare del CCNL di categoria.

Art. 10
Esiti della selezione

Gli esiti della selezione saranno approvati dal Direttore Generale e resi noti mediante pubblicazione dei risultati sul sito web istituzionale.

I candidati selezionati verranno, inoltre, contattati attraverso i recapiti indicati in fase di selezione.

L'assunzione del personale verrà approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 11
Assunzione a tempo determinato di personale
per sostituzione assenze, per progetti speciali, apprendistato e stage

Qualora l'Azienda ravvisi la necessità di procedere ad assunzioni a tempo determinato per sostituzione di personale assente per maternità ovvero per esigenze specifiche o progetti speciali, verranno attivate procedure selettive semplificate in ragione dell'urgenza e della necessaria

tempestività della copertura o in alternativa potrà fare ricorso alla somministrazione di personale tramite agenzie autorizzate.

L'Azienda utilizzerà la medesima procedura per l'attivazione di contratti di apprendistato e di stage.

Art. 12
Formulazione proposta e contratto di lavoro

Al/i candidato/i selezionato/i viene formulata la proposta economica/contrattuale come da CCNL in vigore.

Il rapporto di lavoro si costituisce con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro in cui sono indicati:

- la decorrenza e durata del rapporto di lavoro, quest'ultima in caso di rapporto a tempo determinato;
- la qualifica, il profilo professionale e le mansioni;
- la sede di assegnazione dell'attività lavorativa;
- lo stato giuridico ed economico;
- la durata dell'eventuale periodo di prova.

Ogni candidato selezionato prima della sottoscrizione del contratto di lavoro deve rendere una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art.47 del D.P.R. n.445/2000 di inesistenza di cause ostative all'assunzione di cui al combinato disposto dell'art.21 del D.Lgs. n.39/2013 e dell'art.53 co. 16 ter del D.Lgs. n.165/2001 (disciplina del c.d. revolving doors).

In caso di assunzione di personale con qualifica dirigenziale il candidato selezionato dovrà rilasciare, oltre alla dichiarazione di cui sopra, anche una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art.47 del D.P.R. n.445/2000 di insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità di cui all'art.20 del D.Lgs. n.39/2013 e le dichiarazioni richieste ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. n.33/2013, che a seguito dell'assunzione verranno anche pubblicate sul sito internet aziendale.

Art. 13
Pubblicità ed entrata in vigore

Il presente regolamento è pubblicato in copia integrale sul sito aziendale ed entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.

Approvato nella seduta consiliare del 07.02.2025 e modificato con delibera n. 6 del 09.07.2025