



SIVE

SERVIZI INTERCOMUNALI VERONAPIANURA S.R.L.

**REGOLAMENTO INTERNO PER RECLUTAMENTO DEL
PERSONALE**

5/3/20	3	Aggiornamento	DG	DG	CdA
20/4/15	2	Aggiornamento	DG	DG	CdA
8/9/11	1	Aggiornamento	DG	DG	CdA
2/05/11	0	Emissione	DG	DG	
Data	Rev.	Descrizione	Redazione	Verifica	Approvazione

**INDICE**

1	PREMESSE	3
1.1	Responsabilità	3
1.2	Documenti di riferimento	3
1.3	Aggiornamento del regolamento	3
1.4	Piano delle assunzioni	3
2	RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	4
2.1	Pubblicità dell'avviso di selezione	4
2.2	Contenuto dell'avviso di selezione	4
2.3	Requisiti per l'ammissione alla selezione	4
2.4	Termini per la presentazione della domanda	5
2.5	Domanda di ammissione	5
2.6	Ammissione dei candidati	5
2.7	Composizione della commissione giudicatrice	6
2.8	Funzionamento della commissione giudicatrice	7
2.9	Eventuale prova preselettiva	7
2.10	Modalità di svolgimento della selezione	7
3	RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	9
3.1	Possibilità di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato	9
3.2	Contratti a tempo determinato programmabili e/o di durata superiore a mesi 6	9
3.3	Contratti a tempo determinato di durata inferiore a mesi 6 o per sostituzioni urgenti non prevedibili	9
4	ESCLUSIONI	10



1 PREMESSE

Il presente regolamento disciplina l'accesso all'impiego e le modalità di reclutamento del personale in SIVE, in attuazione delle vigenti disposizioni normative in materia.

Esso si applica quindi per tutti gli inserimenti di personale in SIVE, con le sole esclusioni di cui al successivo capo 4.

Lo scopo del presente documento è la definizione delle regole cui SIVE deve attenersi affinché il processo di ricerca, selezione ed inserimento del personale avvenga:

- nel rispetto delle vigenti normative in materia e del Contratto Collettivo Nazionale;
- con garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nel rispetto della normativa vigente e, in particolare, del Codice delle pari opportunità.

1.1 Responsabilità

Le funzioni aziendali coinvolte nel processo di reclutamento del personale e di cui nel seguito vengono definiti ruoli e responsabilità sono le seguenti:

- Consiglio di Amministrazione CdA;
- Direttore Generale DG;
- Commissione giudicatrice.

1.2 Documenti di riferimento

- Deleghe a Direttore Generale approvate dal CdA nella seduta del 8/3/2006

1.3 Aggiornamento del regolamento

Il presente regolamento potrà essere oggetto di successive modifiche od integrazioni per sopravvenute variazioni normative o comunque per scelta dell'organo amministrativo della società.

1.4 Piano delle assunzioni

Annualmente il CdA approva il "Piano delle assunzioni e collaborazioni" su proposta del Direttore Generale. Tale piano potrà comunque essere modificato anche in corso d'anno, fatta salva l'approvazione dell'organo amministrativo.

Sulla base del "Piano delle assunzioni e collaborazioni" approvato si dà corso alle selezioni secondo le modalità di seguito descritte.



2 RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per il reclutamento e l'assunzione di personale a tempo indeterminato si deve necessariamente dar corso ad una selezione aperta regolata da bando, indipendentemente da ruolo e qualifica delle figure da inserire.

La selezione comunque non costituisce "concorso pubblico" e sarà regolata dal bando, in quanto "lex specialis" delle procedure di selezione, redatto in accordo alle disposizioni del presente Regolamento.

L'avviso di selezione viene predisposto da DG ed è sottoposto ad approvazione del CdA.

2.1 Pubblicità dell'avviso di selezione

L'avviso di selezione viene pubblicato in forma integrale sul sito internet di S.I.VE www.sivevr.it alla sezione "bandi e pubblicazioni" ed in estratto su un quotidiano locale, nel giorno previsto dalla testata prescelta per specifici avvisi di ricerca del personale.

2.2 Contenuto dell'avviso di selezione

In linea generale l'avviso di selezione dovrà contenere i requisiti richiesti per la partecipazione, le modalità di presentazione della domanda di partecipazione, le prove cui candidati saranno sottoposti con i relativi punteggi assegnati.

In particolare, nell'avviso di selezione dovrà obbligatoriamente essere indicato:

- numero di posizioni per le quali si svolge la selezione;
- livello di inquadramento previsto con riferimento al CCNL;
- sede di lavoro;
- requisiti per l'ammissione alla selezione;
- termini di presentazione della domanda;
- validità temporale della graduatoria per eventuali altre assunzioni di posizioni equivalenti.

2.3 Requisiti per l'ammissione alla selezione

In linea generale i requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione sono:

- cittadinanza italiana o in uno degli stati membri dell'Unione Europea o cittadino extracomunitario in possesso di regolare permesso di soggiorno;
- buona conoscenza della lingua italiana parlata e scritta;
- età non inferiore ad anni 18;
- pieno godimento dei diritti civili e politici;
- non aver riportato condanne penali o avere procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione, anche negli stati di appartenenza e provenienza;
- titolo di studio, rapportato alla mansione;
- per autisti e raccoglitori: essere di sana costituzione fisica ed in possesso dei requisiti psico-fisici previsti dalle norme vigenti per la mansione oggetto della selezione, nonché



di essere esente da condizioni di alcol dipendenza e dall'assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope;

- per autisti : patente di guida in corso di validità per la categoria "C" o superiore e di carta di qualificazione del conducente (CQC), che non risulti sospesa e con numero di punti validi non inferiore a dieci;
- per raccoglitori o addetti allo spazzamento manuale : patente di guida in corso di validità per la categoria "B" o superiore, che non risulti sospesa e con numero di punti validi non inferiore a dieci.

Altri requisiti potranno volta per volta essere considerati in funzione della specificità della posizione per la quale si opera la selezione.

2.4 Termini per la presentazione della domanda

Se non ricorrono particolare casi di urgenza all'inserimento in azienda del nuovo profilo, il termine per la presentazione delle domande non potrà essere inferiore a 15 giorni dall'avviso pubblicato sul giornale.

2.5 Domanda di ammissione

La domanda di ammissione alla selezione, redatta in carta semplice, deve essere inoltrata con le modalità previste nell'avviso di selezione ed entro il termine fissato nell'avviso stesso.

Qualora sia consentito o richiesto l'invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, potrà essere specificato nell'avviso di selezione un eventuale maggior termine per il ricevimento, generalmente di 7 giorni rispetto al termine di presentazione della domanda , ed in tal caso farà fede la data del timbro dell'ufficio postale .

Il termine per la presentazione delle domande è perentorio.

Il recapito della domanda di ammissione rimane a esclusivo rischio del candidato ove, per qualsiasi motivo, lo stesso non giunga a destinazione in tempo utile e secondo le modalità di presentazione prescritte dall'avviso di selezione.

Nella domanda, preferibilmente da redigere secondo fac-simile reso disponibile da SIVE, devono essere indicati numero di telefono e fax o indirizzo di posta elettronica, che saranno da SIVE assunti come domicilio per tutte le comunicazioni relative alla selezione.

La domanda, a pena di nullità, deve essere sottoscritta dal candidato.

2.6 Ammissione dei candidati

Le domande di ammissione sono preventivamente esaminate da SIVE al fine di verificare:

- Rispetto dei termini di presentazione della domanda;
- Regolarità e completezza della documentazione presentata ;
- Avvenuta sottoscrizione della domanda di assunzione.

Qualora si rilevasse la presenza di vizi sanabili, il Direttore Generale può disporre l'ammissione con riserva, chiedendo di integrare la documentazione entro un termine perentorio assegnato e comunque prima dell'inizio della selezione.

Eventuali esclusioni sono disposte dal Direttore Generale e ne viene data comunicazione al candidato specificando la motivazione dell'esclusione.



Tutte le domande di partecipazione dei candidati ammessi alla selezione saranno consegnate alla Commissione giudicatrice.

L'ammissione alla selezione è comunicata a ciascun candidato contestualmente all'invito alla selezione, non meno di 7 giorni prima della prova o entro il minor termine fissato nell'avviso di selezione.

2.7 Composizione della commissione giudicatrice

Se non diversamente determinato, la Commissione giudicatrice sarà composta di tre membri e sarà nominata dal Direttore Generale, che la potrà anche presiedere.

La Commissione potrà essere anche composta da commissari esterni a SIVE, scelti tra dipendenti di amministrazioni pubbliche o di aziende pubbliche o private, liberi professionisti comunque esperti della mansione oggetto della selezione o di attività di reclutamento del personale.

Per assunzioni a tempo indeterminato, o a tempo determinato con possibile trasformazione in tempo indeterminato, almeno un componente della commissione deve essere esterno (non dipendente SIVE).

Non potranno far parte della Commissione:

- componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'organo di controllo;
- rappresentanti sindacali o designati da associazioni sindacali;
- coloro che ricoprono cariche elettive.

Inoltre, non potranno essere componenti della Commissione i parenti o affini fino al IV grado civile o soggetti legati da vincolo di coniugio nei confronti di alcuno dei candidati. Ogni componente della Commissione all'atto dell'accettazione della nomina o in occasione della prima seduta è tenuto a sottoscrivere apposita dichiarazione, dopo avere preso visione dell'elenco dei candidati, di non trovarsi in tali condizioni di incompatibilità.

In presenza di condizione di incompatibilità, il Direttore Generale decreta la decadenza dal ruolo di Commissario e dispone la sua sostituzione.

Salvo motivata impossibilità, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, tra i componenti della Commissione devono essere rappresentati entrambi i sessi.

Qualora un componente della commissione comunicasse l'impossibilità a proseguire nei lavori della Commissione, per qualsiasi motivo, il Direttore Generale ne dispone la sostituzione, nominando un nuovo componente in possesso dei requisiti di cui sopra.

Nel caso di sostituzione di un componente della Commissione, conservano validità tutte le operazioni concorsuali precedentemente espletate. La Commissione, nella sua nuova composizione, fa propri, dopo averne preso cognizione, i criteri già fissati e le operazioni di selezione già svolte.

Ai componenti della Commissione è corrisposta un'indennità, determinata dal Direttore Generale, in funzione del numero delle sedute della Commissione e del numero di candidati partecipanti alla selezione. Tale indennità non spetta ai dipendenti di SIVE.



2.8 Funzionamento della commissione giudicatrice

La Commissione lavora alla presenza di tutti i componenti, potendosi prevedere dei turni fra i componenti solamente per l'assistenza ad eventuali prove scritte e/o pratiche.

Di ogni seduta della Commissione dovrà essere redatto verbale, sottoscritto da tutti i commissari.

Le decisioni saranno prese a maggioranza e non è ammessa l'astensione.

Ogni decisione concernente la valutazione delle prove o comunque attinente alla selezione sarà rimessa esclusivamente alla predetta Commissione.

Se non fatto all'atto della nomina della Commissione, in occasione della prima seduta, convocata dal Presidente, la Commissione procede preliminarmente alla verifica dell'assenza di cause di incompatibilità di cui al precedente punto, prendendo visione dell'elenco dei candidati che partecipano alla selezione.

I criteri per valutazione di requisiti e/o di prove scritte e orali, che non siano definiti univocamente nell'avviso di selezione, dovranno essere definiti dalla Commissione in occasione della prima seduta o comunque prima dell'inizio della prova cui ci si riferisce.

Qualora la Commissione disponga l'esclusione di un candidato, il Presidente ne dà informazione a SIVE in modo che, entro 5 giorni, sia data comunicazione al candidato dell'avvenuta esclusione e della motivazione.

2.9 Eventuale prova preselettiva

Qualora il numero di domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi consoni alle esigenze di SIVE ed all'efficienze ed economicità della procedura di reclutamento, è possibile il ricorso ad una prova preselettiva.

In tal caso nell'avviso di selezione deve essere indicata tale possibilità, specificando a quali condizioni ci si ricorre e tipo della prova preselettiva.

L'avviso di selezione determina altresì il numero massimo di candidati ammessi alle successive prove di esame, alle quali saranno comunque ammessi i candidati classificati ex equo all'ultima posizione utile prevista nella graduatoria.

La prova preselettiva potrà essere interamente affidata a società terza in possesso dei requisiti di cui al D.Lgs. 276/2003 e senza presenza e ruolo della Commissione giudicatrice, ed in tal caso il punteggio conseguito in tale prova non avrà comunque validità ai fini della determinazione della graduatoria finale della selezione.

2.10 Modalità di svolgimento della selezione

La selezione potrà essere per titoli ed esami ovvero per soli esami.

Le prove cui saranno sottoposti i candidati dovranno essere specificate, indicando chiaramente tipo ed argomento di ciascuna prova.

I punteggi assegnati per il possesso di titoli ed esperienze pregresse dovranno essere indicati nell'avviso di selezione e non rimessi alla discrezionalità della Commissione giudicatrice.



SIVE

SERVIZI INTERCOMUNALI VERONAPIANURA S.R.L.

**REGOLAMENTO INTERNO PER RECLUTAMENTO DEL
PERSONALE**

L'avviso di selezione potrà prevedere che in presenza di un numero elevato di candidature (ed indipendentemente dallo svolgimento della prova preselettiva di cui al precedente articolo) l'ammissione alle fasi successive sia limitata ai soli candidati che hanno conseguito un punteggio minimo nella prima o nelle prime prove, potendo anche essere tale prima fase il solo esame dei titoli o delle esperienze pregresse, ovvero potrà essere fissato il numero massimo di candidati ammessi alle successive fasi della selezione.

L'avviso di selezione indicherà anche le modalità di comunicazione con i candidati, che dovranno essere comunque compatibili con il contenimento dei tempi per la conclusione della selezione.

L'ammissione a prove successive sarà sempre comunicata a ciascun candidato con le modalità previste nell'avviso di selezione, almeno 7 giorni prima della successiva prova o entro il minor termine fissato nell'avviso di selezione.

Per l'idoneità alla posizione potrà essere richiesto il conseguimento di un punteggio minimo purché fissato nell'avviso di selezione.

La graduatoria finale della selezione, limitatamente ai candidati risultati idonei, sarà pubblicata sul sito internet aziendale www.sivevr.it , con adozione di modalità che garantiscano la privacy dei partecipanti.

Per tutte le attività concernenti la selezione, SIVE potrà farsi assistere da società terza appositamente incaricata, in possesso dei requisiti di cui al D.Lgs. 276/2003 , restando peraltro in capo alla sola commissione giudicatrice ogni determinazione in merito alla selezione stessa.

La Commissione potrà comunque avvalersi di personale di SIVE o di altre società, per attività di sorveglianza o comunque di supporto nello svolgimento delle prove.



3 RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Per assunzione di personale a tempo determinato si potranno adottare differenti procedure a seconda dei casi di seguito elencati.

3.1 Possibilità di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato

Si devono obbligatoriamente adottare le procedure descritte al precedente articolo 2 .

In tal caso nell'avviso di selezione dovrà essere espressamente dichiarata la possibilità di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato e le condizioni alle quali tale trasformazione può avvenire.

3.2 Contratti a tempo determinato programmabili e/o di durata superiore a mesi 6

Rientrano in tale categoria tutte le assunzioni programmabili per attività stagionali, alle quali si deve comunque fare ricorso (esempio : maggiori servizi di raccolta estivi e programmazione ferie estive degli addetti alla raccolta).

Si devono obbligatoriamente adottare le procedure descritte al precedente articolo 2 .

E' opportuno che la selezione effettuata sia finalizzata alla formazione di una graduatoria che abbia validità, fissata nell'avviso di selezione, compresa tra un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi.

3.3 Contratti a tempo determinato di durata inferiore a mesi 6 o per sostituzioni urgenti non prevedibili

Per le assunzioni in tali situazioni , e qualora non si sia in vigenza di validità di una graduatoria a seguito di una selezione pubblica già effettuata, il Direttore Generale potrà procedere per chiamata diretta attivando le seguenti procedure :

a) se esistono delle graduatorie aperte presso le Amministrazioni socie per posizioni analoghe, procederà a convocare per un colloquio un numero di candidati almeno pari a tre volte il numero da assumere. Sarà formata una Commissione di tre membri, presieduta dal Direttore e dallo stesso nominata. La scelta sarà effettuata sulla base di un colloquio per la verifica di personalità ed attitudine dei candidati.

b) per mansioni operative che non richiedano particolari o specifiche conoscenze, la procedura di cui al precedente punto a) potrà essere applicata tra soggetti segnalati dai Servizi Sociali di una o più delle Amministrazioni Comunali socie.

c) in assenza delle graduatorie di cui al punto a) il Direttore Generale potrà procedere per chiamata diretta.

In ogni caso il Direttore potrà procedere per chiamata diretta, qualora si tratti di sostituzioni effettuate per garantire la continuità del servizio pubblico svolto.



SIVE

SERVIZI INTERCOMUNALI VERONAPIANURA S.R.L.

**REGOLAMENTO INTERNO PER RECLUTAMENTO DEL
PERSONALE**

In tutte le assunzioni effettuate secondo le modalità del presente comma c) , in ragione dell'urgenza e della breve durata del servizio, sarà data precedenza nell'ordine:

1. a candidati che già abbiano svolto per SIVE analogo servizio
2. a candidati che abbiano già svolto analogo servizio

4 ESCLUSIONI

Le disposizioni del presente regolamento non si applicano per l'eventuale inserimento di Dirigenti , per i quali saranno adottati specifici atti deliberativi dell'organo amministrativo e dell'assemblea dei soci.