

Allegato alla Determinazione n. 44 del 12.12.2017

“REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DI LUCCA HOLDING S.P.A.”

Indice

ART.1 FINALITÀ E RIFERIMENTI NORMATIVI.	PAG. 3
ART.2 AMBITO DI APPLICAZIONE ED ESCLUSIONI.	PAG. 3
ART. 3 PRINCIPI GENERALI.	PAG. 3
ART.4 REQUISITI GENERALI RICHIESTI.	PAG. 4
ART.5 CONTENUTO DELL'AVVISO DI SELEZIONE.	PAG. 4
ART.6 MODALITÀ DELLE SELEZIONI.	PAG. 5
ART.7 PROROGA, RIAPERTURA DEI TERMINI, MODIFICA E REVOCA DELL'AVVISO.	PAG. 6
ART.8 PUBBLICAZIONE DEGLI ESITI DELLE SELEZIONI.	PAG. 6
ART.9 ASSUNZIONI.	PAG. 7
ART.10 DISPOSIZIONI FINALI.	PAG. 7

1 – Finalità e riferimenti normativi

Il presente regolamento individua i principi, le regole e le modalità procedurali a cui LUCCA HOLDING SPA (in seguito "la Società") si attiene nella ricerca e selezione del personale in ossequio a quanto disposto dall'art. 19 c. 2 dlgs. 175/2016 e dalla deliberazione del Consiglio Comunale di Lucca n. 110 del 29.12.2014

2 – Ambito di applicazione ed esclusioni

Il presente regolamento si applica in caso di assunzione di personale con rapporto di lavoro subordinato, anche di natura dirigenziale, sia a tempo indeterminato che determinato, a tempo pieno od a tempo parziale.

Il regolamento non si applica:

- ad ogni altro rapporto di lavoro non subordinato previsto dall'ordinamento (in via esemplificativa: incarichi di natura professionale, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o comunque di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c).
- ai tirocini e stage;
- alle somministrazioni di lavoro tramite di agenzia;

3 – Principi generali

La società ricorre a nuove assunzioni qualora le risorse presenti non risultino sufficienti od adeguate alle necessità aziendali.

Nella selezione del personale Lucca Holding S.p.A. si conforma ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità ed ai principi di cui all'art. 35, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

In particolare la Società si conforma ai seguenti principi:

1. *adeguata pubblicità delle selezioni*. L'obbligo di pubblicità si intende assolto con il rispetto di tutto quanto disposto dalle leggi in materia ed in particolare del Dlgs 33/2013 e quindi con la pubblicazione sul sito internet della società dell'avviso di selezione, dei criteri di valutazione della Commissione e delle tracce delle eventuali prove scritte. L'organo amministrativo potrà valutare caso per caso l'opportunità di affiancare a detta modalità di pubblicità la trasmissione al Comune di Lucca dell'avviso di selezione con richiesta di pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione, la pubblicazione su quotidiani locali, altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune per particolari profili professionali. L'avviso di selezione contiene l'indicazione del o dei profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere ed alle competenze necessarie, dei criteri di verifica, dei requisiti attitudinali e professionali richiesti e dell'inquadramento contrattuale.
2. adozione di *meccanismi di selezione oggettivi e trasparenti*, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
3. modalità di svolgimento delle selezioni atte a garantire *economicità e celerità* di espletamento ricorrendo se del caso anche all'ausilio di sistemi automatizzati diretti a realizzare forme di preselezione;
4. garanzia delle *pari opportunità* nell'accesso all'impiego senza discriminazione alcuna per ragioni di genere;

5. composizione delle commissioni di valutazione con *esperti di provata competenza nelle materie di selezione*, scelti fra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione comunale che direttamente partecipa al Capitale della società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
6. nella selezione del personale, la società osserva anche criteri di *efficienza e di economicità*, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura professionale.

4 – Requisiti generali richiesti

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure che precludano la costituzione del rapporto di lavoro;
- godimento dei diritti civili;
- età non inferiore a 18 anni;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati nell'avviso di selezione.

Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione.

Ulteriori e specifici requisiti, collegati alla peculiarità dei diversi profili professionali in relazione alla natura del servizio (culturali, professionali, età ...), verranno espressamente determinati ed indicati nei singoli avvisi di selezione.

5. Contenuto dell'avviso di selezione

L'avviso di selezione è pubblicato sul sito internet della società e dovrà contenere quantomeno le seguenti informazioni:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande. Questo non potrà essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della società;
- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati per legge a favore di determinate categorie;
- la tipologia del contratto da sottoscrivere e le eventuali possibilità di trasformazione in corso di rapporto;
- i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti ai candidati (es: titolo di studio, esperienze professionali, anche specifiche, maturate);
- I criteri di valutazione adottati ed i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza od a preferenza;
- il contratto collettivo di lavoro applicato;
- le modalità di svolgimento della selezione con specifica indicazione delle prove, laddove

- previste, ovvero degli elementi curriculari richiesti;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
 - la facoltà di proroga, riapertura e revoca dell'avviso di selezione;
 - i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione o l'inammissibilità della domanda.
 - L'indicazione che le assunzioni saranno effettuate solo nei confronti di soggetti ritenuti idonei al profilo richiesto e che quindi nel caso in cui nessuno dei candidati sia ritenuto idoneo, non si procederà ad alcuna assunzione.

6 – Modalità delle selezioni

- Le selezioni sono finalizzate ad accertare le capacità, la professionalità e l'attitudine dei candidati con riferimento alle attività che sarebbero chiamati a svolgere. I criteri di valutazione delle prove di selezione hanno la finalità di commisurare nel modo più obiettivo possibile le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire. I criteri di valutazione e di valorizzazione delle prove sono predeterminati a monte della selezione.
- Ogni selezione viene affidata ad una Commissione Esaminatrice nominata dall'organo amministrativo della Società nel rispetto dei principi contenuti nel presente regolamento.
- La Commissione è composta da un minimo di 3 membri effettivi. La commissione può avvalersi anche dell'ausilio di esperti esterni per prove di lingua straniera o per materie speciali.
- Della Commissione fa sempre parte il Direttore Generale della società o suo delegato e nel caso in cui non sia presente in organigramma la figura del Direttore Generale fa sempre parte della commissione il Presidente del Consiglio di Amministrazione (od Amministratore Unico) od un suo delegato. Nel caso si proceda alla selezione di una figura dirigenziale, della commissione esaminatrice – in luogo del Direttore Generale - fa sempre parte il Presidente del Consiglio di Amministrazione (od Amministratore Unico) od un suo delegato.
- La Commissione provvede a documentare tutte le fasi della selezione nel rispetto del principio di trasparenza.
- I Commissari, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono una dichiarazione di non sussistenza di situazioni di incompatibilità così come previste dall'art. 51 e 52 cpc. In caso di sussistenza di tali situazioni, l'organo amministrativo provvede alla sostituzione del/i commissario/i.
- Nei casi in cui la procedura di selezione si stimi particolarmente gravosa od in caso di selezione di professionalità di elevato profilo, la Società può avvalersi anche dell'ausilio di società esterne specializzate nella ricerca e nella selezione del personale e/o comunque di consulenti esterni. Questi soggetti hanno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e devono utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati. I soggetti prescelti sono tenuti al rispetto delle disposizioni del presente regolamento per quanto applicabili.
- I requisiti specifici necessari per l'accesso alle selezioni saranno definiti di volta in volta in relazione alle figure professionali da ricercare e saranno determinati dalla Società per ogni selezione unitamente alla specifica regolamentazione di tutto l'iter selettivo:

requisiti richiesti, tempi e modalità di presentazione delle domande, prove di selezione.

- Ferma restando la possibilità di esperire selezioni anche solo per titoli e per colloquio attitudinale (con particolare riguardo alle posizioni di elevato profilo professionale e dirigenziali) le prove di regola consistono in test, quesiti, elaborazioni grafiche, nell'utilizzo di strumentazioni o macchine di altro genere inerenti le mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e in colloqui. Tutte le prove si svolgono in lingua italiana. Possono tuttavia essere effettuati anche test, prove o colloqui in lingua straniera se la conoscenza della stessa costituisce un requisito per la posizione di lavoro da ricoprire. La tipologia delle prove è individuata con riferimento alle singole posizioni ricercate ed è pubblicata negli avvisi di selezione.
- All'esito delle eventuali prove scritte le relative tracce di esame sono pubblicate sul sito internet della società;
- La Commissione redige la graduatoria finale che viene poi comunicata all'organo amministrativo per la sua approvazione.

7. Proroga, riapertura dei termini, modifica e revoca dell'avviso

- E' facoltà della Società procedere alla proroga od alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande, allorché il numero delle richieste pervenute sia ritenuto insufficiente ovvero si presentino motivate esigenze. La proroga e/o riapertura del termine è decisa dall'organo amministrativo della Società con provvedimento motivato e pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso.
- E' altresì facoltà della Società, sempre a fronte di motivate esigenze, quello di modificare l'avviso di selezione. Anche in questo caso la modifica è decisa dall'organo amministrativo ed è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso. Restano valide le domande presentate in precedenza, salvo diversa indicazione dell'avviso di proroga o riapertura.
- In qualsiasi fase del procedimento selettivo la Società può revocare il bando e quindi non procedere ad alcuna assunzione laddove si presenti un mutamento della situazione di fatto o di diritto non prevedibile al momento della pubblicazione dell'avviso, nonché a fronte di gravi motivi di interesse aziendale (quali, in via esemplificativa, l'esigenza primaria di assicurare l'equilibrio economico e finanziario della società) od anche solo a fronte di una diversa valutazione dell'interesse della società. La revoca è decisa dall'organo amministrativo con provvedimento motivato e pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso.
- In caso di proroga, riapertura, modifica o revoca del procedimento selettivo i partecipanti alla selezione non potranno rivendicare alcun diritto al risarcimento o indennizzo in danno della Società.

8. Pubblicazione degli esiti della selezioni

Il procedimento selettivo si conclude con la pubblicazione sul sito internet della società dell'esito della selezione con l'indicazione del nominativo/i del/i soggetto/i selezionato/i o con la comunicazione dell'insussistenza di soggetti ritenuti idonei al ruolo.

La graduatoria finale e comunque tutta la documentazione attinente alla selezione, sono resi pubblici nei modi e nei limiti di quanto prescritto dalla legge.

9. Assunzioni

- Le assunzioni potranno essere effettuate con riguardo e nei limiti dei candidati ritenuti idonei al ruolo. Nel caso in cui nessun candidato venga ritenuto idoneo al ruolo, non si procederà ad alcuna assunzione.
- Non si procederà all'assunzione anche in caso di sopravvenute disposizioni imperative di legge e/o comunque di altri casi di impossibilità sopravvenuta per causa non imputabile alla società, senza che i vincitori e/o comunque i soggetti idonei all'esito della selezione possano rivendicare alcun diritto al risarcimento o indennizzo in danno della Società.
- I candidati dichiarati idonei al ruolo vincitori della selezione saranno assunti dopo l'accertamento della loro idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere.
- La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione dall'elenco degli idonei. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità psicofisica alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nei tempi e nei modi previsti e/o la mancanza di disponibilità ad iniziare l'attività lavorativa nei tempi richiesti, così come l'espressa rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione dall'elenco degli idonei.
- Se espressamente previsto nell'avviso di selezione la Società provvederà ad attingere dalla graduatoria dei candidati valutati idonei al ruolo ma non vincitori in caso di future assunzioni per profili professionali di cui alla selezione oggetto della selezione, nei modi ed entro i termini previsti dall'avviso stesso.

10. Disposizioni finali

Il regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'organo amministrativo della Società.

Eventuali modifiche e integrazioni al Regolamento verranno pubblicate sul sito istituzionale della Società.

Il presente regolamento, approvato con determinazione n.44 del 12.12.2017 dell'Amministratore Unico di Lucca Holding S.p.A., sostituisce il "*Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale e affidamento degli incarichi di Lucca Holding S.p.A.*" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 09.09.2011.