

REGOLAMENTO ASSUNZIONI DELLA SOCIETA' CORTONA SVILUPPO S.R.L.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2016 nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 2, legge 6 agosto 2008, n. 133, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", Cortona Sviluppo S.r.l. (di seguito "**Società**") ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, con contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato od indeterminato) o con contratto di collaborazione comunque denominati, ivi comprese attività di carattere temporanea.
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.
3. Con riferimento al reclutamento del personale appartenente all'area dirigenziale e/o dei quadri, attesa la natura di volta in volta occorrente a soddisfare le esigenze aziendali, la Società procederà allo svolgimento di una procedura selettiva rivolta alla generalità dei concorrenti ma determinando gli specifici requisiti alla luce della particolare professionalità richiesta.

2. COMUNICAZIONE DELLE OFFERTE DI LAVORO

1. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto delle esigenze aziendali, stabilite dal Consiglio di amministrazione mediante propria delibera vincolante, rispettando, ove necessario, i criteri stabiliti dal Comune di Cortona, socio di maggioranza della società e i criteri dettati dalla normativa vigente (art. 18 legge 133/2008 e successive modifiche ed integrazioni).
2. Le offerte di lavoro saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e pubblicazione sul sito *internet* <http://www.cortonasviluppo.it/>, nella sezione dedicata «SOCIETA' TRASPARENTE», costantemente aggiornata. Esse sono inoltre pubblicate sul sito del comune e almeno due quotidiani, ed in generale rese pubbliche con avvisi presso la sede. La durata della pubblicazione dell'avviso non può essere inferiore a trenta giorni.
2. La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'offerta mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione se ritenute opportune.
3. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

3. PARI OPPORTUNITÀ

1. Le procedure di reclutamento del personale garantiranno - 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6

della L. 28 novembre 2005, n. 246", e la protezione dei dati personali in conformità al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

4. CATEGORIE PROTETTE

1. Il presente regolamento si applica anche per l'eventuale assunzione obbligatoria delle categorie protette, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgeree con procedure riservate a tali soggetti svolte nel rispetto della normativa.

5. REQUISITI NECESSARI

1. Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure che impediscano l'instaurazione del rapporto di lavoro;
- b) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
- e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione;
- g) in generale in possesso di tutti i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego, che non si trovino in condizioni di incompatibilità, inconfiribilità o altra forma di contrasto con la società od il socio pubblico.
- h) degli specifici requisiti professionali dettati, anche in relazione alla tipologia di assunzione, nell'avviso di selezione

6. ITER PROCEDURALE

1. La procedura di selezione potrà indicare:

- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande non inferiore a trenta giorni;
- b) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere eventuali colloqui attitudinali e motivazionali od eventuali prove preselettive, scritte, orali e/o tecnico pratiche;
- c) le materie ed il programma oggetto delle singole prove, ove previste;
- d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- e) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- f) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;

g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

7. INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO PREPOSTO ALLA SELEZIONE

1. La valutazione e la selezione dei candidati potrà essere operata da personale interno della società ovvero affidata di volta in volta ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti esterni.

2. La Società si riserva la facoltà di nominare, in qualità di esperti, soggetti esterni alla Società o personale dipendente della società, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale per la copertura di posti ad elevata specializzazione.

8. IMPARZIALITÀ, OGGETTIVITÀ E TRASPARENZA

1. Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

2. Sulla base delle 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 ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta, per consentire un esame comparativo dei candidati condotto con criteri di valutazione omogenei e la formazione di un giudizio di merito coerente ed imparziale.

9. PUBBLICITÀ

1. Gli eventuali requisiti, le modalità di espletamento di eventuali prove e loro durata, se non già precedentemente indicati, saranno tempestivamente portati 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.

10. IMPARZIALITÀ DELLA VALUTAZIONE

1. Il *curriculum* professionale sarà valutato unitariamente nel complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal candidato e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta dalla società.

11. PUBBLICITÀ DELLE GRADUATORIE

1. Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione «OFFERTE DI LAVORO» del sito *internet* <http://www.....it/>.

2. La società si riserva la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già utilmente collocati nella graduatoria.

12. ASSUNZIONE

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento nel rispetto del contratto

collettivo di categoria applicato e della normativa nazionale al livello contrattuale corrispondente alla mansione per cui il dipendente è stato selezionato.

2.Eventuali avanzamenti di livello per innalzamento di qualifica dovranno essere oggetto di specifica procedura di valutazione interna nel rispetto degli indirizzi espressi dal CDA

3. Eventuali parti variabili del salario, ove previste, dovranno essere indicate nel contratto individuale di lavoro e determinabili in base a processi valutativi definiti e non erogabili in forma automatica.

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

5. I processi indicati nel presente articolo, anche con riferimento agli avanzamenti interni ed alla parte di salario variabile, sono determinati nel rispetto della normativa vigente, connessa alle disposizioni per le società partecipate, ed in modo coerente con la politica del personale determinata per il Comune di Cortona.

13. PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

1. Il reclutamento di personale per sopperire ad esigenze aziendali di natura temporanea ed occasionale, nei casi espressamente previsti e regolati dalla normativa vigente in materia lavoro occasionale accessorio (voucher), avverrà nel rispetto dei medesimi principi stabiliti dal presente regolamento aziendale. In considerazione della natura occasionale ed accessoria del rapporto e della durata limitata della prestazione, la pubblicazione dell'offerta potrà avvenire mediante decisione dell'amministratore delegato.

La pubblicazione delle offerte di lavoro occasionale accessorio saranno indicate mediante avviso affisso nei locali della sede della Società e pubblicazione sul sito *internet* <http://www.cortonasviluppo.it/>, nella sezione dedicata «SOCIETA' TRASPARENTE», costantemente aggiornata. Esse sono inoltre pubblicate sul sito del comune ed in generale rese pubbliche con avvisi presso la sede. La durata della pubblicazione dell'avviso non può essere inferiore a quindici giorni.

2. La graduatoria che sarà utilmente stilata al termine della selezione, non costituisce un impegno al reclutamento da parte della Società e potrà essere utilizzata per sopperire ad esigenze aziendali che si dovessero manifestare nel periodo indicato nell'avviso di selezione.

14. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito *internet* <http://www.cortonasviluppo.it/>.

2. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicate dalla Società mediante pubblicazione sul sito *internet* di cui al precedente comma 1.