

REGOLAMENTO

PER RICERCA E SELEZIONE PERSONALE

(ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del D.lgs. n. 175/16)

ART. 1. Premessa

1. La S.E.F.I. CAMPIGLIA MARITTIMA – SERVIZI PER L'ECONOMIA E FIERE SRL (di seguito, per brevità "Società"), società in house partecipata esclusivamente dal Comune di Campiglia Marittima (LI), svolge le sue attività: gestione farmacia, gestione area fieristica e biblioteca
2. Il presente regolamento ha lo scopo di definire la metodologia, i requisiti, i criteri e le modalità generali per la ricerca e l'acquisizione delle risorse umane.

ART. 2. Riferimenti normativi

1. Il presente regolamento, adottato dalla Società, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, recante "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" (di seguito "D.Lgs. 175/2016"), disciplina le procedure di selezione e reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di imparzialità, pubblicità, parità di condizioni e trasparenza, nonché dei criteri e principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" (di seguito "D.Lgs. 165/2001") per quanto applicabile.
2. Per le assunzioni destinate alle categorie protette da effettuarsi previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, dovranno essere osservate le disposizioni di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, anche mediante convenzioni con gli uffici preposti al fine di garantire il corretto inserimento mirato nell'organico.

ART. 3. Criteri e principi

1. Le assunzioni del personale della Società sono effettuate sulla base del piano annuale delle attività, del budget e delle esigenze organizzative della società stessa, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva e del presente regolamento.
2. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure comparative e selettive atte ad accertare le professionalità richieste, le capacità e le attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno.
3. In particolare, le procedure di ricerca ed acquisizione del personale sono espletate nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e del Piano della Prevenzione della corruzione adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
4. Le procedure in oggetto si svolgono nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali e sensibili ai sensi del D.Lgs. 196/2003, del D.Lgs. 51/2018 e del Regolamento UE 679/2016.

ART. 4. Procedura di selezione Fase 1: Pubblicazione dell'avviso

L'avviso viene pubblicato sul sito internet della Società e contiene le seguenti indicazioni:

1. modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
2. requisiti soggettivi generali e specifici necessari per la partecipazione alla selezione che devono essere posseduti anche nel momento di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione;
3. modalità di espletamento della selezione;
4. materie oggetto delle eventuali prove selettive;
5. titoli di studi minimi richiesti;

6. titoli che, per specifici profili o livelli di inquadramento, danno eventualmente diritto a precedenza o a preferenza ed eventuale assegnazione di specifico punteggio;
7. esperienze professionali pregresse e le competenze maturate ed eventuale assegnazione di punteggio specifico;
8. numero complessivo dei posti e dei profili professionali.

L'avviso è pubblicato almeno 20 giorni prima della scadenza del termine per la presentazione delle domande. Tale termine è ridotto a 10 giorni, in casi di carenze improvvise di organico o necessità urgenti per garantire la continuità del servizio.

Oltre alla pubblicazione dell'avviso di cui al punto precedente, la società può avvalersi di agenzie di somministrazione lavoro, società esterne specializzate o qualsiasi altro canale ritenuto idoneo in relazione alla specificità della ricerca, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001. Indipendentemente dal canale di acquisizione delle disponibilità, le candidature saranno sottoposte alle selezioni nel rispetto delle norme di legge e del presente regolamento.

Fase 2: Commissione per la selezione

La commissione per la selezione dei candidati viene nominata con Delibera di CdA ed è composta da esperti di comprovata esperienza nella materia oggetto della selezione. L'attività di valutazione della commissione è oggetto di verbalizzazione.

Fase 3: Selezione delle domande di partecipazione

Coloro che intendano accedere alla selezione dovranno produrre quanto richiesto nell'avviso secondo le modalità riportate nello stesso.

Fase 4: Selezione dei candidati: prove tecniche e colloqui

1. Le modalità di selezione sono specificate di volta in volta nell'avviso di selezione e possono consistere in un colloquio e, ove ritenuto necessario e specificato nell'avviso, in una prova pratica.
2. Entrambe le prove sono finalizzate alla verifica delle competenze possedute dai candidati.
3. La commissione attribuisce il punteggio secondo le modalità previste nell'avviso e redige una graduatoria.

Fase 5: Esito della selezione

1. L'esito della selezione viene pubblicato sul sito internet della Società.

ART. 5. Semplificazione della procedura di selezione

1. Nel caso di reclutamento di personale da inquadrare al di sotto del 1S livello CCNL, la società si riserva di procedere mediante modalità semplificate di selezione del personale, seppur nel rispetto dei criteri e dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 19 del D.Lgs. 175/2016.
2. Nei casi di cui al comma 1, per l'espletamento della fase di preselezione delle candidature, TSC si riserva la facoltà di avvalersi di agenzie di somministrazione lavoro e/o società esterne specializzate.
3. Il direttore tecnico o il responsabile dell'area procede alla selezione delle candidature acquisite dalle agenzie di somministrazione lavoro e/o società esterne specializzate, al fine di individuare il profilo idoneo per la mansione richiesta, valutando esperienze e competenze.
4. La società si riserva di procedere all'attivazione del contratto di somministrazione oppure si riserva, qualora l'agenzia di somministrazione e/o società esterna specializzata abbia svolto una procedura di selezione rispettosa dei criteri e dei principi richiamati al comma 1, all'assunzione diretta del candidato.
5. La società può procedere all'assunzione di personale senza adottare procedure selettive nei casi previsti dalla legislazione vigente nonché per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo (ad esempio per

sostituzioni di maternità/paternità e smaltimento ferie). Sono altresì esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento i rapporti con soggetti inseriti nella società in *stage* o tirocinio formativo.

ART. 6. Disciplina contrattuale

L'assunzione in servizio avviene mediante contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego dalla normativa contrattuale nazionale e aziendale.

ART. 7. Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 23/05/2022 ed è reso pubblico mediante la pubblicazione sul sito internet della Società