

## **Regolamento interno per la selezione del personale dipendente**

APPROVATO DALL'ORGANO AMMINISTRATIVO IN DATA 12/09/2023

### **ART. 1 – Oggetto**

1. Il presente regolamento, adottato dall'Organo Amministrativo di Energie per la città S.R.L. - in quanto società a totale partecipazione pubblica, identifica le modalità adottate dalla società per la selezione del personale dipendente.
2. L'articolo 19 del D.lgs. 175/2016 identifica i criteri per la gestione del personale delle società a controllo pubblico:
  - ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del Codice Civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi;
  - le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
  - i provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
  - salvo quanto previsto dall'articolo 2126 del codice civile, ai fini retributivi, i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2, sono nulli. Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale.

### **ART. 2. Disposizioni generali**

1. I rapporti di lavoro con il personale dipendente della società sono regolati dal "CCNL Dirigenti Industria" per il Direttore Generale e dal "CCNL Elettricità" per tutti gli altri dipendenti.
2. Per l'individuazione di nuovi dipendenti, la società avvia specifiche procedure di selezione finalizzate a individuare le figure maggiormente adeguate a inserirsi nell'organizzazione della società ai fini del perseguimento degli obiettivi prefissati dalla società stessa.
3. Ai fini della selezione di nuovo personale dipendente, l'Amministratore Unico pubblica un avviso di selezione per almeno 15 giorni sul sito internet istituzionale della società o su altri mezzi ritenuti idonei.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'avviso di selezione deve contenere i seguenti elementi principali: la professionalità ricercata dalla società, la tipologia di contratto di lavoro secondo le norme vigenti (tempo indeterminato, ...), il livello di inquadramento del C.C.N.L., l'orario di lavoro, le modalità di presentazione delle domande e con cui saranno effettuate le selezioni, il periodo di validità della graduatoria, eventuali cause di esclusione.

5. La società nell'avviso pubblicato evidenzia l'intenzione di riservarsi la facoltà di revocare, sospendere o di rinviare la selezione ovvero di non procedere all'assunzione, in ragione di esigenze non valutabili al momento della pubblicazione dell'avviso, né prevedibili, nonché in applicazione di disposizioni di contenimento della spesa pubblica che impediscano, in tutto o in parte, l'assunzione del personale o per mancanza di disponibilità finanziarie della società o qualora non vi sia un soggetto idoneo a ricoprire l'incarico;
6. Gli esiti delle selezioni sono pubblicati sul sito internet istituzionale della società.
7. Per cause emergenziali (COVID19, ...) possono essere motivatamente adottate dalla società specifiche modalità di organizzazione delle selezioni, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
8. La società procederà a richiedere all'Agenzia Regionale per il Lavoro l'elenco dei soggetti iscritti alle apposite liste tenute ai sensi della Legge 68/99; sulla base dei profili ricevuti la società selezionerà uno o più soggetti con cui svolgere un colloquio attitudinale finalizzato alla costituzione del rapporto di lavoro.

### **Art. 3 - Requisiti generali per l'accesso.**

1. Possono accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:
  - a) cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione Europea. I cittadini degli stati membri della U.E. devono essere in possesso, ad eccezione della cittadinanza italiana, di tutti i requisiti previsti dall'avviso di selezione, ed in particolare: del godimento dei diritti politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza; di una adeguata conoscenza della lingua italiana;
  - b) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
  - c) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, alla data di scadenza dell'avviso;
  - d) idoneità fisica a ricoprire il posto;
  - e) 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;
  - f) eventuale titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale. Per i cittadini degli stati membri dell'U.E. l'equiparazione dei titoli di studio è effettuata in base alle disposizioni dell'art. 38, del D. Lgs. n. 165/2001. La equipollenza dei titoli di studio conseguiti presso una istituzione scolastica di altro stato estero con il titolo richiesto dovrà risultare da idonea certificazione rilasciata dalle competenti autorità.
  - g) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.
2. Non possono accedere all'impiego coloro che hanno subito condanne penali passate in giudicato o hanno procedimenti penali in corso per reati che comportano la destituzione da pubblici uffici.

### **Art. 4 – Nomina, composizione e incompatibilità della commissione.**

1. La commissione è nominata e presieduta dall'Amministratore Unico ed è composta da un numero minimo di 3 membri, individuati tra professionalità interne o anche esterne alla società. E' ammessa la possibilità che la commissione si incontri in videoconferenza.
2. La società intende perseguire obiettivi di economicità; pertanto, per la partecipazione di componenti esterni alla società, può essere valutata la corresponsione di un compenso, ma in linea con il DPCM 23/08/1995.
3. I componenti della Commissione, così come il personale interno coinvolto nella procedura di selezione, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati, devono rendere esplicita dichiarazione che non sussistano

situazioni di incompatibilità.

**Art. 5 - Preselezione dei candidati e colloqui.**

1. La società può attuare una preselezione tra i candidati, sia attraverso la valutazione di ogni curriculum vitae (sulla base dei criteri indicati nell'avviso), sia sulla base di un "colloquio attitudinale", entrambi propedeutici al "colloquio tecnico-motivazionale".
2. L'avviso di selezione può prevedere che siano ammessi al "colloquio tecnico-motivazionale" i candidati che hanno ottenuto un punteggio minimo oppure coloro che rientrano nel numero massimo predefinito di candidati che hanno conseguito il punteggio maggiore in base ai criteri di valutazione prefissati, oppure i candidati che hanno superato anche il colloquio attitudinale.
3. Una o più fasi di preselezione (valutazione curriculum e/o colloquio attitudinale) potranno essere demandate dall'Amministratore Unico anche al personale interno della società (almeno 2 dipendenti, tra cui il Direttore o il Quadro). Il colloquio tecnico-motivazionale, da cui risulterà la graduatoria finale, dovrà comunque essere presieduto dalla commissione nella sua interezza. Per ogni fase della selezione saranno redatti appositi verbali. Gli esiti delle fasi di preselezione saranno recepiti dalla commissione.

**Art. 6 - Esiti della selezione e graduatoria.**

1. La Società rende noti tempestivamente gli esiti della selezione mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
2. Alla graduatoria la Società può fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia da parte dei soggetti già selezionati o per esigenze successive.

**Art. 7 - Costituzione del rapporto di lavoro.**

1. Il personale è assunto secondo le modalità previste dalla normativa e della contrattazione collettiva vigente con contratto formale di lavoro.
2. Ciascun dipendente deve ricevere al momento dell'assunzione adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto di lavoro.

**Art. 8 - Entrata in vigore.**

1. Il regolamento trova applicazione dalla data della sua approvazione da parte dell'organo amministrativo della Società.
2. Ogni successiva modifica al Regolamento deve essere approvata dall'organo amministrativo in sostituzione della precedente versione e pubblicata nella sezione società trasparente con indicazione della data di decorrenza della variazione.