

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO

DEL PERSONALE DIPENDENTE

SVILUPPO EUROPA MARCHE S.r.l.

## Sommario

1. INTRODUZIONE
2. PRINCIPI GENERALI
3. AMBITO DI APPLICAZIONE
4. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO
5. AVVIO ITER DI REPERIMENTO DEL PERSONALE
6. PUBBLICAZIONE DELL'AVVISO DI SELEZIONE
7. PRESENTAZIONE E RICEVIMENTO DELLE DOMANDE
8. ESAME DELLE DOMANDE E SVOLGIMENTO ITER DI SELEZIONE
9. ESITI DELLA SELEZIONE
10. RICORSO A SOCIETÀ ESTERNE DI SELEZIONE
11. ASSUNZIONE
12. TRATTAMENTO DEI DATI
13. NORME FINALI E DI RINVIO
14. ADOZIONE E PUBBLICITÀ REGOLAMENTO

## **1. INTRODUZIONE**

Il presente Regolamento, è adottato in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016 avente ad oggetto "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", in base al quale le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità procedurali per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001.

Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate dal presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e il rapporto di lavoro del personale dipendente della Sviluppo Europa Marche Srl –SVEM srl è di tipo privatistico.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva vigente al momento della indizione della procedura.

La partecipazione alle procedure di reclutamento non costituisce impegno all'assunzione da parte di SVEM srl

## **2. PRINCIPI GENERALI**

Le procedure di reclutamento della SVEM srl si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità del suo espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei e atti ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire;
- c) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- d) imparzialità: nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale dipendente SVEM srl garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.
- e) SVEM srl farà ricorso a tutte le fattispecie contrattuali, nello stretto rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali tempo per tempo applicati.

## **3. AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato, per la costituzione di rapporti di lavoro con SVEM srl, in relazione alle esigenze della Società e alle specifiche professionalità richieste.

Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

- a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente;
- b) alle assunzioni rese obbligatorie da sentenze giudiziali avverse;
- c) alle assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui al precedente paragrafo 2;
- d) per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel

- tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti/operazioni societari;
- e) per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016;
  - f) per collaborazioni che riguardano l'espletamento di adempimenti obbligatori (Organismi di vigilanza, Collegi sindacali, Revisione dei conti, materie fiscali);
  - g) per i contratti di somministrazione di lavoro;
  - h) per gli incarichi di lavoro, servizio o fornitura disciplinati dal Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n.50;
  - i) per i contratti di lavoro autonomo, quantomeno a quelli aventi ad oggetto una collaborazione continuata, continuativa e personale.

#### **4. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

Alla scadenza del termine stabilito dall'avviso pubblico per la presentazione delle domande di ammissione alle selezioni il candidato deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana (sono equiparati ai cittadini italiani gli italiani non appartenenti alla Repubblica), ovvero di uno dei Paesi membri dell'Unione Europea. Ai sensi dell'art. 38, commi 1 e 3 bis, del decreto legislativo n. 165/01, possono essere ammessi alle selezioni i familiari di cittadini di Stati membri dell'Unione Europea, non aventi la cittadinanza di uno Stato membro, purché titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente ovvero i cittadini di Paesi terzi purché titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria; i candidati non italiani devono avere conoscenza e padronanza della lingua italiana, da accertarsi durante lo svolgimento delle prove concorsuali;
- b) età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
- c) godimento dei diritti civili e politici;
- d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- e) idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro, con facoltà per SVEM di esperire appositi accertamenti;
- f) non aver riportato condanne penali passate in giudicato e non essere destinatari di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi, che escludono, secondo le norme vigenti, la costituzione del rapporto di impiego oggetto di selezione;
- g) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero licenziati per motivi disciplinari oppure essere stati dichiarati decaduti da un impiego statale a seguito dell'accertamento che l'impiego stesso è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- h) non aver svolto mansioni per conto di Pubbliche amministrazioni negli ultimi tre anni di servizio, che abbiano riguardato poteri autoritativi o negoziali nei confronti di SVEM. A tal fine i candidati dovranno presentare apposita dichiarazione di insussistenza della causa ostativa in questione ovvero fornire il ruolo ricoperto nella P.A. e dai rapporti intrattenuti con SVEM nella precedente posizione;
- l) non essere coniuge, parente o affine entro il secondo grado, nonché socio in affari di persona che si trovi nelle condizioni di cui al precedente punto;
- m) avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso;
- n) avere gli ulteriori requisiti specifici indicati nell'avviso di selezione.

## **5. PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI E PIANIFICAZIONE DEI FABBISOGNI**

La programmazione delle assunzioni avviene, su base almeno triennale, in coerenza con gli atti di pianificazione dei fabbisogni e di programmazione delle risorse (budget annuale e pluriennale), nonché con gli obiettivi, annuali e pluriennali, fissati dalla Regione Marche, all'esclusivo fine del migliore e più efficiente raggiungimento degli obiettivi fissati negli atti di indirizzo, sulla base del modello organizzativo dell'*in house*.

Il piano dei fabbisogni di personale è predisposto dal Consiglio di Amministrazione ed inserito all'interno del Piano di attività triennale della Società, oggetto di approvazione da parte della Giunta della Regione Marche.

L'attivazione dell'iter di reperimento del personale all'esterno è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Svem srl.

## **6. PUBBLICAZIONE DELL'AVVISO DI SELEZIONE**

La procedura di reclutamento ha inizio con la pubblicazione di un avviso di selezione sul sito internet di SVEM srl sezione "Società Trasparente – Selezione del personale" e/o con altri mezzi idonei di diffusione individuati da SVEM srl medesima, per un termine, di norma, non inferiore a 15 (quindici) giorni solari; eventuali termini diversi saranno indicati caso per caso nell'avviso di selezione, in funzione delle esigenze societarie.

L'avviso di selezione deve indicare:

- il profilo professionale ricercato;
- il titolo di studio e gli eventuali requisiti di esperienza, professionalità e competenza richiesti in relazione al posto da coprire;
- l'inquadramento contrattuale previsto;
- i requisiti per la partecipazione che devono essere posseduti dai candidati;
- la tipologia delle prove selettive (colloquio, prove scritte, pratiche, attitudinali) e le materie oggetto delle medesime;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda;
- ogni altra prescrizione o informazione ritenuta utile, incluse le modalità di convocazione dei candidati.

Gli avvisi prevedono, inoltre, l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, nonché, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di lingue straniere.

SVEM srl può determinare il numero minimo di domande in presenza delle quali si procederà alla selezione. E' in facoltà della SVEM srl procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza delle stesse, sia ritenuto insufficiente il numero di domande presentate o per altre motivate esigenze della SVEM srl medesima. E' altresì facoltà della SVEM srl prorogare il termine per la presentazione delle domande.

## **7. PRESENTAZIONE E RICEVIMENTO DELLE DOMANDE**

La domanda di ammissione alla selezione deve essere presentata secondo le modalità e i termini indicati nell'avviso pubblico di selezione.

La domanda di partecipazione a selezioni avviate con avviso pubblico dovrà comunque contenere:

- a) il cognome e nome;
- b) la data e il luogo di nascita;
- c) il codice fiscale;

- d) la cittadinanza;
- e) il Comune di residenza e l'indirizzo, eventuale domicilio e indirizzo;
- f) i requisiti specifici richiesti dall'avviso di selezione;
- g) l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione con l'indicazione dell'eventuale recapito telefonico e/o dell'eventuale indirizzo di posta elettronica.

## **8. ESAME DELLE DOMANDE E SVOLGIMENTO ITER DI SELEZIONE**

All'esame delle domande provvede una Commissione di valutazione, composta da almeno tre membri dotati di comprovata professionalità di volta in volta designati, con maggioranza di membri esterni che abbiano una posizione di completa indipendenza rispetto a SVEM srl. La Commissione è nominata dal Consiglio di Amministrazione.

Della Commissione non possono comunque fare parte i membri del Consiglio di Amministrazione della SVEM srl né coloro che ricoprono, o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche presso la Regione Marche o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali.

Non possono far parte della Commissione altresì i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il secondo grado con i singoli candidati oppure coloro che sono legati ad uno o più candidati da vincoli di convivenza.

All'atto dell'insediamento della Commissione, conosciuti gli elenchi dei partecipanti alla selezione, i membri dovranno sottoscrivere una dichiarazione sostituiva dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, attestante l'assenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi con l'incarico ricevuto così come previsto dalle disposizioni normative e/o regolamentari vigenti. Nel caso venissero accertate cause di incompatibilità in capo ad un membro della Commissione, lo stesso verrà revocato con atto del Consiglio di Amministrazione.

La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui stabiliti nell'avviso di convocazione; da pubblicarsi sul sito internet della Svem srl almeno 3 giorni di calendario antecedenti la data stabilita per la prova.

Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda del profilo professionale da ricercare e precisamente: colloqui individuali tecnici e/o motivazionali, test psicoattitudinali, prove scritte, prove pratiche, colloqui di gruppo.

I giudizi della Commissione devono essere motivati e risultare da apposito verbale. La Commissione di valutazione opera con la presenza di tutti i suoi membri e può avvalersi di un segretario, da nominarsi tra i dipendenti di SVEM srl. E' ammessa la possibilità, nel caso di ricevimento di domande in numero elevato, di svolgere una preselezione.

Per ragioni di economicità e celerità di espletamento della selezione, in ragione dello specifico profilo ricercato ovvero in caso di un elevato numero delle domande di partecipazione, o, comunque, a discrezione della Società l'avviso può prevedere:

- un'attività di pre-screening dei curricula in base ai requisiti fissati negli avvisi di selezione. Al termine di tale fase, viene elaborata una graduatoria dei curricula secondo l'ordine decrescente dei punti della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato. In tal caso l'avviso può prevedere che, per i candidati ammessi alla selezione, il punteggio conseguito in questa fase sia cumulato a quelli successivamente ottenuti;
- una prova preselettiva, anche mediante la somministrazione di quesiti a risposta multipla ovvero di test attitudinali e/o professionali. In tal caso l'esito della prova preselettiva avrà effetto solamente ai fini dell'ammissione alla successiva prova d'esame e non concorrerà alla formazione del voto finale di merito.

In entrambe le predette opzioni, alle prove d'esame successive è ammesso, seguendo l'ordine della graduatoria, un numero di candidati pari al triplo dei posti previsti nell'avviso di selezione oltre i

candidati classificati ex-aequo nell'ultima posizione utile anche se con tale ammissione viene superato il numero predetto.

Salvo diversa indicazione dell'avviso di selezione, la mancata presentazione del candidato alle prove, qualunque sia la causa, comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

## **9. ESITI DELLA SELEZIONE**

Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della SVEM srl ([www.svem.eu](http://www.svem.eu)) nella sezione "Società Trasparente", sotto sezione "selezione del Personale", per un periodo di almeno 15 giorni e fino ad un massimo della durata della graduatoria, prevista dalle disposizioni vigenti.

È facoltà della SVEM srl 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 selezionati o nel caso di necessità di assunzione di personale avente caratteristiche simili a quelle per le quali la selezione era stata avviata.

I risultati di ciascuna selezione saranno tenuti in considerazione da SVEM srl ai fini delle assunzioni per il periodo temporale previsto dalle disposizioni vigenti, decorrente dalla data della sua approvazione.

In tale intervallo temporale la graduatoria sarà di volta in volta aggiornata in caso di attingimento alla medesima e scorrimento.

Tutte le graduatorie risultanti dalle procedure di selezione e soggetti alla pubblicazione ai sensi del presente Regolamento riporteranno il nome e cognome del candidato.

L'inserimento di un candidato nelle graduatorie definite sulla base delle procedure di selezione stabilite nel presente Regolamento non costituisce impegno all'assunzione da parte di SVEM srl.

## **10. RICORSO A SOCIETÀ ESTERNE DI SELEZIONE**

Le procedure di selezione possono essere affidate a società esterne specializzate nell'attività di selezione con atto del Consiglio di Amministrazione della SVEM SRL.

In relazione alla tipologia, alla professionalità richiesta, dei tempi di inserimento previsti, ed avendo attenzione ai costi, SVEM srl potrà avvalersi, per una o più fasi del processo selettivo, del supporto di società esterne specializzate nelle attività di reclutamento e selezione. Anche in tali circostanze SVEM srl pubblica sul proprio sito internet l'avviso di selezione, fornendo completa informativa sul ruolo delle società esterne coinvolte nel processo di reclutamento e selezione. L'attività delle società specializzate deve rispettare i principi di cui al presente Regolamento.

SVEM srl si riserva la facoltà di indicare alle società specializzate, quale esperto, un proprio dipendente per la valutazione dei requisiti di competenza professionale dei candidati e/o può riservarsi la valutazione finale dei soggetti selezionati dalle stesse società specializzate.

## **11. ASSUNZIONE**

Al Consiglio di Amministrazione della Società viene fornita informativa degli esiti della procedura di selezione svolta dalla Commissione. Ove, ad esito del completamento dell'iter di selezione, SVEM srl ritenga di procedere all'assunzione di uno o più dei candidati individuati in base alle graduatorie, si provvederà alla formalizzazione della assunzione.

L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale tempo per tempo vigente.

Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, potrà essere prorogato secondo i termini di legge.

I requisiti per la partecipazione alla selezione costituiscono anche requisiti per l'assunzione. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del

rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte di SVEM srl.

Trovano altresì applicazione le norme di legge in materia di inconfiribilità e incompatibilità, sia al momento della costituzione del rapporto di lavoro che nel corso del suo svolgimento.

Il collocamento definitivo in organico del personale selezionato è preceduto, qualora sia previsto nell'avviso di selezione, da un periodo di prova della durata indicata nell'avviso medesimo.

SVEM srl, in casi particolari debitamente motivati, può modificare la tipologia contrattuale senza indire una nuova procedura di selezione, sempreché il soggetto interessato a detta modifica sia stato individuato come idoneo attraverso una procedura di selezione svolta ai sensi del presente Regolamento.

## **12. TRATTAMENTO DEI DATI**

I dati e le informazioni che SVEM srl riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o, comunque, ai fini dell'assunzione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e dal Reg. Europeo n. 679/2016

## **13. NORME FINALI E DI RINVIO**

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

## **14. ADOZIONE E PUBBLICITÀ REGOLAMENTO**

Il presente Regolamento, così come ogni aggiornamento dello stesso, è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Svem srl.

Il Regolamento è pubblicato sul sito internet della Società ([www.svem.eu](http://www.svem.eu)) nella sezione "Società Trasparente" - "Selezione del Personale".