



REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.01.09, nel rispetto dei principi di imparzialità trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18 II comma del Decreto Legge n.112 del 25 giugno 2008 convertito con legge n. 133 del 4 agosto 2008, l'Agenzia Provinciale per l'Energia e l'Ambiente S.r.l. adotta il seguente regolamento interno per il reclutamento di personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o di un contratto di prestazione d'opera intellettuale con l'azienda.

Articolo 1

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato o con contratto a progetto o contratto di prestazione d'opera intellettuale. Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in azienda con progetti di tirocinio formativo.

Articolo 2

Le procedure per il reclutamento del personale, di cui ai successivi articoli, saranno attivate al verificarsi delle seguenti condizioni:

- a) richiesta di servizi da parte degli Enti soci;
- b) esigenze connesse al mantenimento della qualità dei servizi offerti;
- c) qualora espressamente previste nei piani e programmi annuali di attività della società.

Gli avvisi relativi alle modalità di reclutamento delle unità di personale di cui sopra, saranno pubblicizzati sul sito internet della società (www.apea.siena.it) e verranno altresì inviati agli Enti soci che provvederanno, nelle forme da loro ritenute opportune, a darne ulteriore diffusione.

Articolo 3

Le procedure di reclutamento 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 ai sensi della legge n. 125/1991 tra uomini e donne e della disciplina prevista sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali ai sensi del Dlgs 196/2003.



Articolo 4

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene secondo le modalità consentite dal quadro normativo, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 5

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

- 1) non aver riportato condanne penali e non avere procedimenti penali in corso, connessi a reati che prevedono pene detentive massime superiori a tre anni, i quali impediscono la costituzione di rapporti di impiego con la Pubblica Amministrazione;
- 2) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- 3) non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego;
- 4) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- 5) 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;
- 6) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- 7) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.
- 8) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;

Articolo 6

L'offerta di impiego potrà contenere:

- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità e i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i 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.



Articolo 7

La valutazione e selezione dei candidati è affidata ad una apposita commissione di volta in volta nominata dal Consiglio di Amministrazione e presieduta dal Direttore generale.

La società potrà altresì rivolgersi ad agenzie esaminatrici esterne specializzate nelle attività di reclutamento o, in alternativa, a consulenti e professionisti.

Articolo 8

Le procedure di selezione saranno definite di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle posizioni offerte, e garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Sulla base di apposite metodologie, saranno verificate, le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

Articolo 9

Laddove espressamente previste, le modalità di espletamento di eventuali prove attitudinali e/o di preselezione saranno indicate negli avvisi.

Articolo 10

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, e sulla base della qualificazione/specializzazione/idoneità evidenziata nell'avviso.

Articolo 11

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione del sito internet www.apea.siena.it e verranno altresì comunicati agli Enti soci.

È in facoltà dell'azienda 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.

Articolo 12

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale a progetto o contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale nazionale.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale.



Articolo 13

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito internet www.apea.siena.it.