

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

| | Nome e Funzione | Firma |
|-----------|---------------------------|-------|
| Elaborato | Responsabile Procedura | |
| Approvato | Presidente del CdA | |
| Approvato | Direttore | |

Sommario

| | |
|--|----|
| 1. PRINCIPI GENERALI | 4 |
| 2. REQUISITI GENERALI | 4 |
| 3. ACCESSO ALL'ASSUNZIONE | 6 |
| 4. ASSUNZIONE DI PERSONE DISABILI O IN SITUAZIONE DI DISAGIO | 6 |
| 5. PROPORZIONALE LINGUISTICA | 6 |
| 6. TITOLI DI STUDIO E PROFESSIONALI | 6 |
| 7. GRADUATORIE..... | 7 |
| 8. SELEZIONI | 7 |
| 9. PUBBLICITÀ E CONTENUTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE..... | 7 |
| 10. DOMANDA DI AMMISSIONE ALLA SELEZIONE | 8 |
| 11. RIAPERTURA, PROROGA E REVOCA DELL'AVVISO DI SELEZIONE | 9 |
| 12. COMMISSIONE ESAMINATRICE | 9 |
| 13. VALUTAZIONE DELLE PROVE..... | 10 |
| 14. DICHIARAZIONI MENDACI..... | 11 |
| 15. APPROVAZIONE DELLE GRADUATORIE E ASSUNZIONE DEL VINCITORE..... | 11 |
| 16. PARTICOLARI DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA SELEZIONE DEI DIRIGENTI | 12 |

1. Principi generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di assunzione e le procedure di selezione del personale dell'Azienda Servizi Municipalizzati di Merano S.p.a. (nel prosieguo, in breve, ASM Merano).

L'impiego a tempo parziale (part-time) è soggetto, per quanto riguarda le modalità di accesso, alle stesse procedure previste per l'impiego a tempo pieno, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

ASM Merano garantisce pari opportunità di genere per l'accesso all'impiego e per il trattamento sul lavoro. Di seguito, con la definizione maschile di "il candidato" o "i candidati", si intende implicitamente e indifferentemente anche quella femminile di "la candidata" e "le candidate" o casi simili.

In conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 175/2016 e s.m.i., nonché dall'art. 1, comma 6, lett. k), della L.P. Bolzano n. 12/2017 e s.m.i., nell'espletamento delle procedure di reclutamento del personale di ASM Merano sono osservate modalità che garantiscano il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

2. Requisiti generali

Possono accedere all'impiego presso ASM Merano coloro che, all'atto dell'assunzione, risultano in possesso dei requisiti richiesti nell'avviso di selezione nonché dei requisiti generali richiamati nel D.P.R. n. 487/1994 e s.m.i. e, in particolare, dei seguenti:

- cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7 febbraio 1994 n. 174;
- certificato medico di idoneità alla mansione, rilasciato dal medico competente di medicina del lavoro;

- appartenenza o aggregazione ad uno dei tre gruppi linguistici della provincia di Bolzano, nel rispetto della normativa vigente;
- possesso dell'attestato relativo alla conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente o superiore al titolo di studio richiesto per l'accesso alla qualifica o profilo professionale cui si aspira, come previsto dall'art. 4 del D.P.R. n. 752/1976 e s.m.i.;
- età non inferiore a 18 anni.

Non possono accedere all'impiego presso ASM Merano coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo e coloro che sono stati destituiti dall'impiego presso una pubblica amministrazione.

Ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non possono essere assunti presso ASM Merano dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti di ASM Merano. Il medesimo divieto si estende ai titolari di incarichi che, ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 e s.m.i., sono considerati dipendenti pubblici.

I requisiti generali devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

ASM Merano valuta, in relazione alle mansioni previste dal posto da ricoprire, l'ammissibilità all'impiego di coloro che abbiano riportato condanna penale irrevocabile per i reati di cui agli artt. 3 della legge n. 97/2001 e s.m.i., 85 del D.P.R. n. 3/1957 e s.m.i., e 15, lett. a), della legge n. 55/1990 e s.m.i., tenuto conto del tipo di reato commesso, del decorso del tempo, nonché dell'eventuale reiterazione dei fatti.

Nel provvedimento di idoneità morale all'assunzione devono essere specificati in modo puntuale e preciso i comportamenti ritenuti ostativi all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Per coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 15 della legge n. 55/1990 e s.m.i. l'ammissione all'impiego presso ASM Merano è sospesa nei modi e nei termini stabiliti dalla legge stessa.

3. Accesso all'assunzione

L'assunzione presso ASM Merano avviene esclusivamente tramite selezione pubblica, secondo i criteri indicati nel presente regolamento e, comunque, in conformità a quanto previsto dalla normativa nazionale e locale vigente in materia.

4. Assunzione di persone disabili o in situazione di disagio

ASM Merano favorisce specifiche procedure per l'assunzione di personale disabile o in situazione di disagio sociale, in conformità a quanto previsto dalla normativa locale e nazionale. Sono possibili tirocini e/o convenzioni con strutture specifiche per facilitare l'ingresso nella mansione.

5. Proporzionale linguistica

In conformità a quanto previsto dall'art. 32 dello Statuto di ASM Merano, i posti di lavoro sono riservati ai cittadini appartenenti o aggregati ai tre gruppi linguistici della provincia di Bolzano, in misura della loro consistenza rilevata nell'ultimo censimento valido effettuato relativo al Comune di Merano. Per ciascun dipendente si fa riferimento al Certificato di appartenenza ovvero di aggregazione al gruppo linguistico.

Compete all'organo amministrativo di ASM Merano la decisione circa l'appartenenza al gruppo linguistico da richiedere per la nuova assunzione, sulla base della graduatoria derivante dal processo di selezione.

6. Titoli di studio e professionali

Sono validi i titoli di studio o professionali italiani e quelli conseguiti all'estero ed equiparati secondo la normativa vigente.

I candidati in possesso di titoli esteri soggetti a riconoscimento, ma non ancora riconosciuti, sono ammessi alle procedure di selezione con riserva. Eventuali esami integrativi devono

comunque essere stati sostenuti prima della scadenza del termine per la presentazione della domanda.

I candidati ammessi con riserva e risultati idonei sono assunti qualora ottengano il riconoscimento ufficiale del titolo di studio o professionale straniero; nelle more del rilascio del predetto riconoscimento, ASM Merano potrà assumere i candidati idonei, collocati in graduatoria in posizione immediatamente successiva ai candidati ammessi con riserva, anche fino a copertura completa delle proprie esigenze.

7. Graduatorie

Le graduatorie hanno validità biennale dalla data di approvazione e potranno essere utilizzate per la copertura di posizioni lavorative di profilo corrispondente a quello ricercato, che si rendessero vacanti nella struttura organizzativa aziendale.

La graduatoria è unica per tutti i gruppi linguistici. L'appartenenza al gruppo linguistico non viene indicata nella graduatoria.

8. Selezioni

Le selezioni sono pubbliche e sono indette in base alle necessità di ASM Merano, nel rispetto delle disposizioni concernenti le assunzioni degli invalidi e delle persone appartenenti ad altre categorie, normativamente definite.

L'organo amministrativo di ASM Merano, con propria delibera, indice i procedimenti selettivi delle posizioni lavorative ricercate e approva l'avviso di selezione di cui al successivo art. 9.

9. Pubblicità e contenuti dell'avviso di selezione

La diffusione dell'avviso di selezione avviene tramite:

- pubblicazione, con descrizione sintetica della figura richiesta, sui quotidiani «Dolomiten» e «Alto Adige»;

- pubblicazione, eventualmente con indicazioni più dettagliate, della figura richiesta sul portale internet dell'Ufficio del Lavoro e sul portale internet aziendale di ASM Merano e, in particolare, nella sottosezione "Selezione del personale" della sezione "Società Trasparente" del sito *web* istituzionale di ASM Merano.

ASM Merano si riserva, a seconda delle caratteristiche specifiche della singola selezione, di darne informazione a organizzazioni, ordini professionali o altri enti, nonché di scegliere ulteriori mezzi di diffusione.

L'avviso di selezione deve contenere le seguenti informazioni minime: mansione ricercata; termine di scadenza per la presentazione della domanda e modalità di invio della stessa; requisiti richiesti (titoli di studio e eventuali altri titoli, quali possesso di patenti di guida o altro; attestazione di esame di bilinguismo; gruppo linguistico, con eventuale accettazione di altri gruppi); indicazioni sulle modalità della procedura selettiva (prova scritta e/o pratica e/o orale mediante test, colloqui o esami) e sulle materie e gli argomenti oggetto delle prove; tipo di rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato); richiesta di dichiarazione delle eventuali condanne penali riportate dal candidato; luogo di lavoro.

10. Domanda di ammissione alla selezione

Ai fini della selezione vengono considerate esclusivamente le candidature che siano corredate di tutti gli elementi e dei documenti previsti nell'avviso di selezione e che siano state presentate entro i termini previsti, con le modalità e presso i recapiti indicati nell'avviso di selezione.

Vengono escluse le domande di partecipazione che siano pervenute successivamente alla scadenza del termine di presentazione, o che siano state presentate con modalità diverse da quelle indicate nell'avviso di selezione, o, ancora, che siano incomplete; di tale esclusione viene inviata apposita comunicazione scritta a coloro che abbiano presentato le suddette domande.

11. Riapertura, proroga e revoca dell'avviso di selezione

ASM Merano si riserva la facoltà di riaprire i termini indicati nell'avviso di selezione dopo la scadenza nel caso in cui il numero dei candidati sia ritenuto insufficiente, o per altri motivi.

Le domande già presentate rimangono valide.

ASM Merano si riserva altresì la facoltà di prorogare il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure selettive non ancora scadute.

ASM Merano, inoltre, si riserva la facoltà di revocare l'avviso di selezione in qualsiasi momento della procedura di selezione, dandone comunicazione ai candidati interessati, senza che i candidati medesimi possano pretendere alcunché da ASM Merano.

Nei casi previsti dal presente articolo, ASM Merano, oltre all'invio delle comunicazioni scritte ai candidati eventualmente interessati, provvederà a pubblicare appositi avvisi con le stesse forme di pubblicità seguite per la diffusione iniziale dell'avviso di selezione.

12. Commissione esaminatrice

L'organo amministrativo o il Direttore di ASM Merano nomina la commissione esaminatrice - che deve essere composta da tre membri, tra i quali viene individuato il Presidente, oltre a un sostituto - dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione.

La Commissione, immediatamente dopo la propria nomina, stabilisce per iscritto modi e tempi della selezione, metodi, strumenti e criteri di valutazione delle prove, modulandoli in funzione del profilo professionale ricercato, nonché i criteri di ponderazione degli eventuali titoli posseduti, secondo principi di imparzialità e obiettività, nel rispetto del presente Regolamento.

In conformità delle previsioni di cui agli artt. 19, comma 2, del d.lgs. n. 175/2016 e s.m.i e 1, comma 6, lett. k), della L.P. n. 12/2017 e s.m.i, nonché dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001

e s.m.i., i componenti della Commissione non possono appartenere allo stesso gruppo linguistico, devono possedere comprovate competenze nelle materie della selezione e possono essere scelti tra soggetti interni o esterni ad ASM Merano, ad esempio, tra funzionari delle amministrazioni, docenti, o altri esperti nelle specifiche materie, oggetto di selezione. Di regola i membri della Commissione sono sia uomini che donne.

Ai sensi delle norme e dei principi sopra richiamati, non possono essere componenti della Commissione coloro che siano rivestiti di poteri di indirizzo, di gestione e/o amministrazione di ASM Merano, tra i quali, i componenti dell'organo amministrativo e i dirigenti con rilevanti poteri gestionali; inoltre, non possono far parte della Commissione coloro che ricoprono cariche politiche, i rappresentanti sindacali, i designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Qualora un membro della Commissione si trovi, rispetto a uno dei candidati, in rapporto di parentela, affinità, amicizia, o in un'altra situazione che possa determinare conflitto d'interessi, questi è tenuto a dichiararlo immediatamente, in modo che il Presidente della Commissione possa sostituirlo ai fini della selezione del candidato rispetto al quale sussiste detta situazione di conflitto d'interesse. Ciascun componente della Commissione è tenuto a sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione sulla sussistenza o insussistenza di conflitti di interesse.

13. Valutazione delle prove

Al fine di ottenere una valutazione equa e ponderata dei partecipanti, è necessario che i candidati svolgano ciascuna prova della selezione. La mancata partecipazione a una o più prove comporta l'esclusione dalla selezione.

I risultati delle singole prove e test confluiscono, con il relativo peso, nel punteggio finale.

Per superare la selezione è necessario ottenere almeno 6/10 (sei decimi) in ogni prova.

Il punteggio finale è composto dalla somma dei punti ottenuti da ciascun candidato nelle singole prove selettive, oltre a quelli conseguiti dall'eventuale valutazione dei titoli posseduti.

14. Dichiarazioni mendaci

La presentazione di false dichiarazioni o di documenti falsi in ordine al possesso di titoli comporta l'esclusione dal procedimento di selezione, la cancellazione dalle graduatorie, anche se già approvate, nonché la decadenza dall'assunzione. In tali casi la revoca dell'incarico ha carattere immediato e determina la presentazione, da parte di ASM Merano, di apposita denuncia degli illeciti innanzi alle autorità competenti.

15. Approvazione delle graduatorie e assunzione del vincitore

Le graduatorie sono approvate dall'organo amministrativo di ASM Merano; il medesimo organo, in caso di necessità, ricorre alla graduatoria in corso di validità e stabilisce con delibera l'assunzione del candidato che abbia conseguito il punteggio più alto, tenendo conto dell'equilibrio della proporzionale linguistica al momento dell'assunzione. L'assunzione è subordinata all'esito positivo della visita medica.

Successivamente alla decisione dell'organo amministrativo, il candidato viene invitato a sottoporsi alla visita medica di idoneità alla mansione, necessaria in fase di assunzione. Essa è obbligatoria ed è svolta presso il medico del lavoro aziendale, secondo le norme vigenti. Se la visita medica dà esito positivo, l'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera di assunzione (contratto) che questi deve controfirmare per accettazione. Nella stessa devono essere precisati:

- la data di approvazione della graduatoria;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- le mansioni e l'inquadramento secondo il contratto nazionale di settore;
- il trattamento economico iniziale;

- la durata del periodo di prova;
- il luogo di lavoro.

A detta lettera è allegata copia del regolamento aziendale.

Il lavoratore che, senza giustificato motivo, non firmi per accettazione la suddetta lettera entro il termine ivi stabilito, o non si presenti alla visita medica propedeutica all'assunzione, o non assuma servizio entro la data indicata nella medesima lettera, perde il diritto alla assunzione e viene cancellato dalla graduatoria.

L'azienda, prima di procedere all'assunzione di ciascun lavoratore, è tenuta a effettuare apposito controllo presso il casellario giudiziale.

16. Particolari disposizioni concernenti la selezione dei dirigenti

Qualora debbano essere individuate posizioni lavorative di profilo dirigenziale, ASM Merano segue le modalità indicate nel presente articolo.

L'organo amministrativo di ASM Merano, con propria delibera, indice la procedura di selezione della figura dirigenziale ricercata e approva il relativo avviso di selezione.

L'avviso di selezione viene pubblicato secondo quanto previsto dall'art. 9.

Quindi, l'organo amministrativo, con successiva delibera, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione indicato nell'avviso di selezione, provvede a nominare i componenti della Commissione, nel rispetto dei requisiti e delle incompatibilità indicate all'art. 12.

Si applicano gli art. 12 e 13.

La Commissione, quindi, sulla base degli strumenti di valutazione prescelti e delle relative prove, provvede a individuare una rosa di candidati idonei a ricoprire il ruolo dirigenziale.

Sono considerati idonei i candidati che hanno ottenuto il punteggio minimo di idoneità stabilito nell'avviso di selezione.

All'esito della suddetta individuazione, la Commissione trasmette al Direttore di ASM Merano la documentazione inerente alla selezione di idoneità svolta, completa dei dati e

delle informazioni dei candidati risultati idonei; il Direttore, quindi, provvede a effettuare un colloquio valutativo finale di carattere tecnico-professionale e motivazionale con ciascun candidato risultato idoneo, sulla base di criteri predeterminati nell'avviso di selezione, per individuare il soggetto maggiormente rispondente a ricoprire la posizione ricercata, da sottoporre per la nomina all'organo amministrativo.

Acquisita la valutazione del Direttore, l'organo amministrativo delibera la nomina del profilo dirigenziale selezionato.

In caso di risoluzione del contratto di lavoro durante il periodo di prova del suddetto profilo dirigenziale, ASM Merano può valutare di attingere alla rosa di candidati risultati idonei nella relativa procedura selettiva, sottoponendo i medesimi a nuovo colloquio da parte del Direttore.

L'elenco degli idonei è valido solamente per la copertura della posizione dirigenziale per la quale la procedura di selezione è stata avviata.