
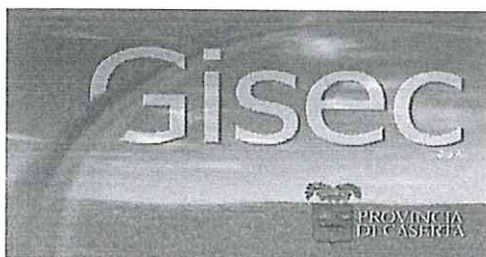



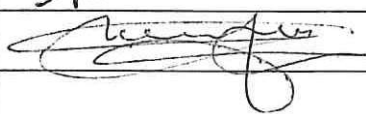
Regolamento per le assunzioni di personale

	UNITA' ORGANIZZATIVA	FIRMA
Redatto da:	Responsabile Ufficio Personale	
Verificato da:	Consulente Aziendale	
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione	

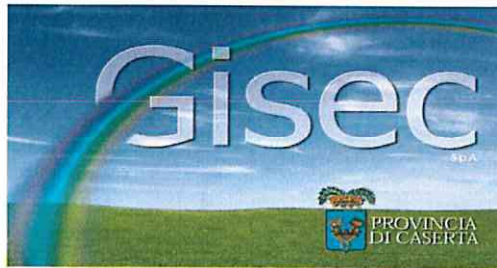
REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00 – Prima emissione	4/8/2010	
01 – Verifica	01/12/2020	



Regolamento per le assunzioni di personale

	UNITA' ORGANIZZATIVA	FIRMA
Redatto da:	Responsabile Ufficio Personale	
Verificato da:	Consulente Aziendale	
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione	

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00 - Prima emissione	4/8/2010	
01 - Verifica	01/12/2020	



PREMESSA

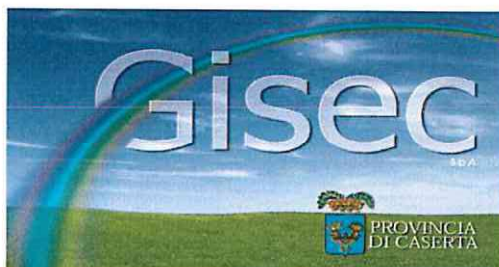
Il presente documento ha lo scopo di regolamentare il procedimento per l'assunzione di personale alle dipendenze della Società Gisec S.p.A., interamente partecipata dalla Provincia di Caserta. È identificata quale Società a partecipazione pubblica di cui alla lettera n) dell'art. 2 del D. Lgs. 175/2016 ovvero Società a controllo pubblico di cui alla lettera m) del medesimo articolo.

Esso integra e sostituisce, attesa l'evoluzione normativa e di Legge, il precedente *"Regolamento interno per il reclutamento del Personale"* approvato dall'Assemblea dei Soci del 4/8/2010.

Questa emissione del nuovo Regolamento, pertanto, recepisce sia i principi di carattere amministrativo, di cui al testo unico per le Società partecipate ex Dlgs 175/2016, che i principi del Dlgs 165 del 30.03.2001, ai quali la Gisec Spa, laddove applicabile, deve riferirsi in ottemperanza agli obblighi di Legge. Sono recepiti altresì anche i dettami in materia di protezione di dati personali stabiliti con il nuovo GDPR Regolamento UE 679-2016.

Infine il presente documento costituisce presidio ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal Dlgs 8 giugno 2001, n. 231 nonché documento di riferimento per l'attuazione delle previsioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190 così come modificato dal Dlgs n. 97 del 2016 (anticorruzione).





PRINCIPI GENERALI

Il presente regolamento tiene conto delle indicazioni ed i principi, contenuti nel D.Lgs. 165/2001 di trasparenza, pubblicità, imparzialità intesi, nell'ambito del presente regolamento, e di quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs 175/2016, come segue.

Trasparenza :possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed agli esiti finali.

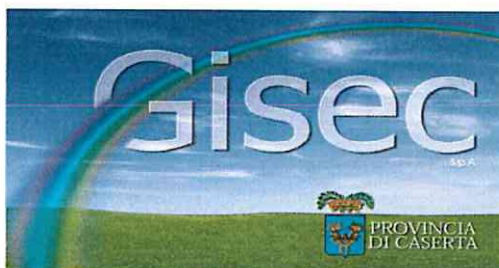
Pubblicità :possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili in Gisec Spa mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e la conoscibilità.

Imparzialità :utilizzo, *erga omnes*, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi.

La Gisec S.p.A. ai sensi Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 è univocamente identificata quale Società interamente partecipata dall'Amministrazione Pubblica; in materia di personale dipendente, in ottemperanza a quanto previsto dall' art. 19 "Gestione del personale" del richiamato decreto legislativo, stabilisce, 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. Il Socio Unico della Gisec (Provincia di Caserta) fissa, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera, delle Società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25 del D.lgs n. 175/16, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

3





Il presente regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi e Gisec SpA garantisce nell'esercizio delle attività di reclutamento del personale ed in ossequio alle vigenti disposizioni di leggi vigenti per l'accesso al mercato del lavoro in materia:

- il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti;
- pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa;
- l'attivazione di procedure improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Codice, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni;
- il perseguimento dei criteri di tempestività, efficienza, economicità e competitività integrati con le compatibilità espresse dal mercato per ciascuna figura/profilo professionale, individuando laddove necessarie le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali;
- la Società fa riferimento alla formazione professionale continua come scelta qualificante della politica delle risorse umane, compatibilmente con le risorse economiche annuali previste a budget.

4

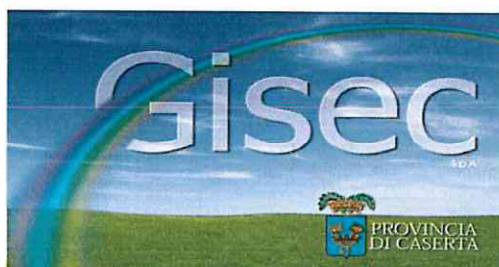
Articolo 1: Esigenze della Pianta Organica



ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambientale



GISEC S.p.A. a Socio Unico
Gestione Impianti e Servizi Ecologici Casertani
Società soggetta ad attività di Direzione e Coordinamento da parte della Provincia di Caserta
Sede Legale ed Amministrativa Via Lamberti n°15 Area ex-Saint Gobain – 81100 Caserta
P.I. 03550730612
Tel. 0823 1670007 – Fax 0823 1670009



Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, nei limiti e in termini di fabbisogni professionali individuati nella vigente pianta organica e nel correlato organigramma approvati, in via preventiva dall'Assemblea dei Soci. Il regolamento si applica anche alla selezione di soggetti diretti all'inserimento in azienda con progetti di tirocinio formativo. Il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto del piano di sviluppo e/o delle esigenze della pianta organica aziendale di cui la Società darà opportuna divulgazione attraverso forme di opportuna comunicazione e pubblicazione. Modifiche ed integrazioni relative alle selezioni saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dell'offerta.

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

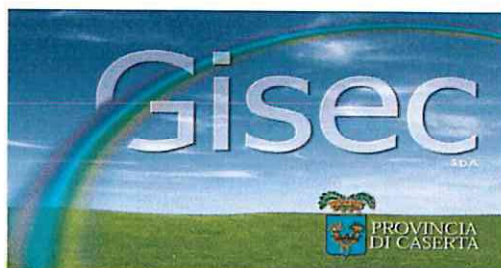
- a) inesistenza di condanne penali gravi, stati di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o altre misure ed incompatibili con l'esercizio delle funzioni oggetto della selezione del personale indetta;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali;
- c) idoneità fisica a ricoprire il posto;
- 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) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti tecnico professionali, laddove richiesti, per l'accesso al/ai profili professionali oggetto di selezione;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

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 GDPR - General Data Protection Regulation - 2016/679.



ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambientale





Le assunzioni alle dipendenze della Società sono effettuate previo espletamento di selezioni pubbliche finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini più rispondenti al profilo del candidato tipo preventivamente definito per le singole posizioni lavorative da ricoprire.

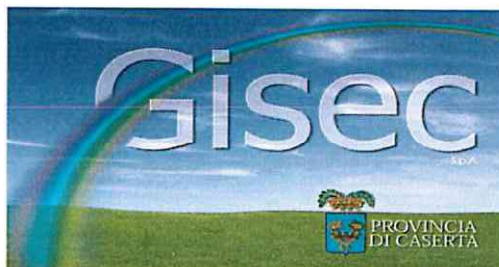
Le selezioni vengono effettuate previa divulgazione di avvisi i cui contenuti sono specificati al successivo art. 2.

La valutazione dei candidati viene effettuata sulla base di:

- a) esame dei curricula a seguito del quale viene redatta una graduatoria utilizzata per la convocazione di un numero limitato di candidati da ammettere alle successive fasi di selezione (lettere b e c); il numero congruo dei candidati inseriti in tale graduatoria viene stabilito dalla Commissione Valutatrice in ragione del numero delle posizioni da ricoprire e del numero delle candidature;
- b) colloquio finalizzato alla valutazione delle attitudini, conoscenze e professionalità;
- c) eventuale prova pratica/scritta per la verifica della capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesta per la posizione.

Se previsto dall'avviso di selezione, la graduatoria di cui al punto a) può essere redatta non solo sulla base dell'esame e della relativa valutazione dei curricula dei candidati ma anche sulla base delle risultanze di una prova, sotto forma di quiz, test o domande a risposta multipla, cui sottoporre tutti i candidati ammessi alla selezione.

La Società si riserva, in relazione alla specificità dei profili professionali selezionandi, la facoltà di nominare, in una fase precedente e/o successiva alle selezioni indette, esperti o soggetti esterni o



personale dipendente dell'azienda, qualora si rendesse necessaria o comunque opportuna una specifica valutazione dei requisiti di competenza professionale.

Gisec si riserva la possibile indicazione quale titolo preferenziale e di possibile avviamento prioritario, tra i requisiti di partecipazione alla selezione dei candidati, la titolarità di un rapporto di lavoro in essere presso il Consorzio Unico di Bacino di Napoli e Caserta.

La Società può stipulare con Università, Istituti di ricerca, Associazioni datoriali di appartenenza, Enti Pubblici e/o soggetti istituzionali preposti, apposite convenzioni finalizzate alla costruzione di percorsi formativi di inserimento e/o stabilizzazione, all'assistenza tecnica dei processi di selezione, alla fornitura di elenchi di candidati, allo svolgimento di stages formativi presso le strutture aziendali.

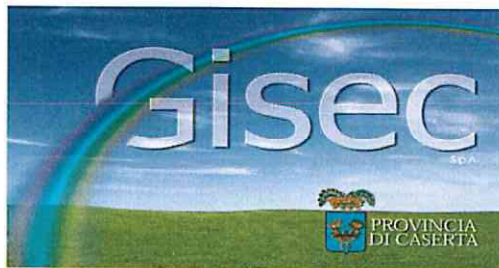
Tali convenzioni possono prevedere anche interventi formativi destinati a dipendenti della Società e finalizzati a migliorare la professionalità e di attuazione della formazione permanente

Art. 2: Contenuti degli avvisi

Gli avvisi di selezione devono contenere:

- il profilo professionale oggetto della selezione;
- il numero delle posizioni da ricoprire;
- i requisiti di ammissione (titolo di studio, esperienze professionali, età esclusivamente nei casi consentiti dalla normativa, ecc.);
- eventuali titoli preferenziali e/o di precedenza;
- le modalità di espletamento della selezione;
- il C.C.N.L. applicato;
- il livello di inquadramento;
- la sede di lavoro;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.





- il termine di inoltro della domanda di partecipazione alla selezione con la specificazione che le domande potranno essere recapitate presso la sede legale della Società con consegna a mano, tramite corriere /servizio postale o inviate tramite posta elettronica certificata.

Art. 3: Divulgazione avvisi

Gli avvisi di selezione sono divulgati mediante inserimento nel sito internet della Società ed affissione nell'albo aziendale presso la sede legale.

La divulgazione può avvenire anche mediante pubblicazione su quotidiani a diffusione locale, regionale o nazionale.

Art. 4: Commissioni valutatrici

Le Commissioni Valutatrici sono composte da almeno tre componenti di comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione o in materia di selezione del personale, nominati dal Consiglio di Amministrazione

Nell'ambito di quanto sopra, possono far parte delle Commissioni Valutatrici:

- dipendenti della Società con significativo ruolo dirigenziale/organizzativo;
- docenti;
- esperti esterni.

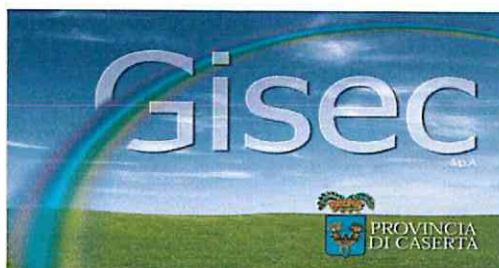
Non possono far parte delle Commissioni Valutatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione e coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni Professionali.

Le Commissioni esprimono, mediante l'assegnazione di un voto, la valutazione dei curricula e delle eventuali prove cui sottoporre tutti i candidati ammessi, dei colloqui e delle prove pratiche/scritte.



ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambientale





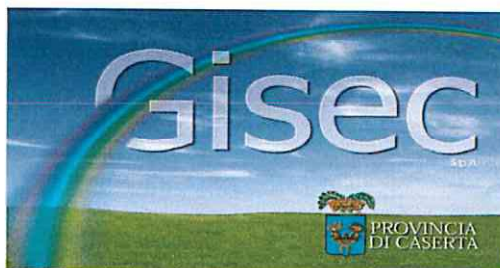
L'esito finale delle selezioni tiene conto delle valutazioni delle singole fasi fermo restando che per l'ammissione alla prova successiva i candidati devono aver conseguito un punteggio almeno sufficiente nella prova precedente.

Il Direttore Generale provvede tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti delle Commissioni Valutatrici in caso di perdurante impedimento da parte degli stessi all'assolvimento dell'attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla selezione di coniuge, parenti e/o affini entro il 3° grado o conviventi di fatto o di diritto.

Art. 5: Espletamento delle selezioni

Le Commissioni Valutatrici procedono all'espletamento delle selezioni, articolate nelle seguenti fasi:

- 1) definizione dei criteri di valutazione e dei relativi punteggi per ogni singola fase di selezione;
- 2) riscontro delle domande di partecipazione alla selezione regolarmente pervenute e riscontro della sussistenza o meno di conflitto di interessi da parte dei componenti delle Commissioni Valutatrici ed eventuale comunicazione al Consiglio di Amministrazione per la sostituzione del componente/i in situazione di conflitto;
- 3) determinazione del numero di candidati da inserire nella rosa di cui al successivo punto 6);
- 4) esame delle domande di partecipazione regolarmente pervenute ai fini della valutazione dell'ammissione alla selezione e contestuale attribuzione dei punteggi di valutazione precedentemente stabiliti;
- 5) eventuale svolgimento della prova di gruppo da parte di tutti i candidati ammessi alla selezione sotto forma di quiz, test o domande a risposta multipla con attribuzione dei relativi punteggi;
- 6) predisposizione della graduatoria sulla base dei punteggi attribuiti nelle fasi di selezione di cui ai punti 4) e 5) con conseguente individuazione della rosa di candidati da sottoporre alle successive fasi di selezione che possono consistere in:



- a. colloquio individuale;
- b. eventuale prova scritta;
- c. eventuale prova pratica.

L'ordine di svolgimento delle prove viene stabilito dalla Commissione Valutatrice in relazione alla posizione da ricoprire.

- 7) svolgimento dei colloqui individuali ai candidati rientranti nella rosa con attribuzione dei relativi punteggi;
- 8) svolgimento delle eventuali prove successive da parte di candidati che nelle prove precedenti hanno ottenuto un punteggio sufficiente, con attribuzione dei relativi punteggi;
- 9) redazione della graduatoria finale degli idonei quale risultante dalla sommatoria dei singoli punteggi, purché sufficienti, attribuiti nelle varie prove di selezione (colloquio e/o prova pratica/scritta);
- 10) comunicazione delle risultanze della selezione al Direttore Generale per i conseguenti adempimenti.

10

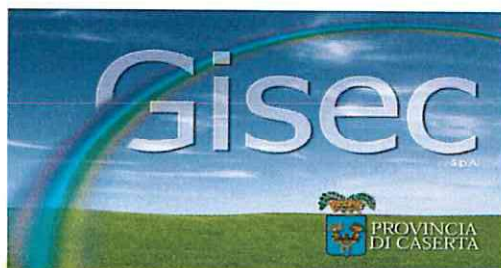
In casi particolari determinati dalla urgenza di procedere agli inserimenti e/o dalla previsione di un elevato numero di candidature, al fine di procedere con celerità all'espletamento delle procedure selettive, le attività di cui ai punti 3, 4 e 5 possono essere demandate ad una società specializzata, la quale opererà sulla base di parametri predeterminati stabiliti dalla Commissione Valutatrice.

I verbali delle Commissioni Valutatrici sono redatti ad ogni incontro e sottoscritti in ciascun foglio da tutti i componenti.

Le convocazioni dei candidati per lo svolgimento delle prove di selezione vengono effettuate a mezzo di posta elettronica e/o lettera inviata al recapito indicato da ciascun candidato nella domanda di partecipazione alla selezione.

La mancata presentazione senza giustificato motivo comporterà l'automatica esclusione dalle selezioni.





Art. 6 : Espletamento selezioni per posizioni apicali

La Società sarà tenuta ad osservare i principi di cui al precedente art. 1 con pubblicazione degli avvisi di selezione.

Saranno prese in considerazione non solo le domande di partecipazione, che potranno pervenire in via esclusiva direttamente alla Società, ma anche i curricula risultanti nella banca dati della Società stessa, sempreché i candidati risultino in possesso dei requisiti prestabiliti.

La Società sarà tenuta a presentare una relazione dettagliata dell'attività espletata corredata da una rosa ristretta di candidati ritenuti idonei per la posizione dirigenziale da ricoprire.

I candidati risultanti nella rosa saranno a loro volta sottoposti ad un colloquio individuale da parte di una Commissione Valutatrice nominata dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda la composizione della Commissione Valutatrice e le incompatibilità si rinvia a quanto previsto all'art. 4 con la precisazione che il Direttore Generale potrà comunque essere nominato quale componente della Commissione Valutatrice, la quale redigerà la graduatoria finale sulla base di un colloquio individuale finalizzato alla valutazione delle conoscenze/competenze tecniche, organizzative e gestionali.

Art. 7: Assunzioni del personale

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità a quanto previsto all'avviso di selezione.

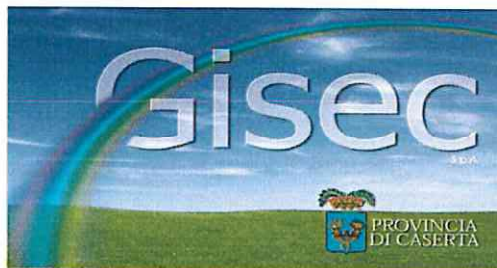
Le assunzioni sono subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati nonché al positivo riscontro dei requisiti di idoneità morale e di idoneità fisica alla mansione.

Alle risultanze delle selezioni si potrà far riferimento per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei trentasei mesi successivi alla conclusione delle procedure selettive



ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambientale





limitatamente alle posizioni lavorative, anche a tempo determinato, per le quali siano stati definiti profili e requisiti analoghi a quelli oggetto delle selezioni stesse.

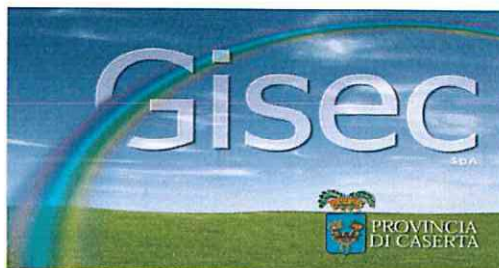
Articolo 8: Deroghe alle procedure di selezione

In deroga alle procedure di reclutamento sopra illustrate la Società potrà attivare contratti di lavoro, previa verifica dei requisiti documentali e morali di idoneità alla mansione, nei seguenti casi tipizzate da specificità ascrivibili ad esigenze di efficacia, economicità ed efficienza:

- 1. Assunzioni che si rendano necessarie a seguito dell'affidamento di servizi già prestati da altri soggetti**, anche in ossequio a quanto in materia disposto dalle vigenti disposizioni di legge, laddove applicabili, ai quali la Società Gisec SpA a qualsiasi titolo succede in virtù di contratto di appalto, di concessione, affidamento, ovvero di altra convenzione; a tal uopo sarà prioritariamente perseguito il mantenimento dei livelli occupazionali mediante l'assunzione dei lavoratori già impiegati nei servizi o nell'esecuzione di opere alle dipendenze dell'azienda precedentemente affidataria in subordine all'economicità gestionale e di sostenibilità garantita dai valori economici dell'appalto aggiudicato, del piano industriale e della relativa pianta organica ad esso correlata, approvati entrambi dall'Assemblea dei Soci.

Tale deroga è da ritenersi condizione di legittimità opportunità in particolare ossequio alle disposizioni di indirizzo programmatico indicate dal legislatore nella legge 26/2010 nonché ed altresì, in via concorrente nella legge regionale 14/2016 in materia di ciclo integrato dei rifiuti.

- 2. Assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 19 marzo 1999, n. 68** iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere, verifica della specifica qualificazione e superamento di una simulazione della prova d'opera e d'arte richiesta, in subordine e previa possibile stipula di convenzioni disposte e regolamentate dalla normativa in argomento nonché, in via preventiva, dallo specifico avviso pubblico di selezione all'uopo elaborato dalla Società in correlazione al fabbisogno professionale ad esso relativo.



Articolo 9: Protezione e trattamento dei dati personali

Con il presente Regolamento la Gisec S.p.A. si adegua alla normativa europea in vigore per quanto attiene la protezione ed il trattamento dei dati personali. Pertanto le politiche della Gisec S.p.a. (ai sensi del GDPR - General Data Protection Regulation - 2016/679) in merito al trattamento e protezione dei dati personali raccolti sia durante la selezione pubblica che durante l'eventuale consultazione del portale web istituzionale o con l'accesso e l'uso della posta elettronica, sono adottate e si conformano alla norma suddetta.

La Gisec S.p.A. informa che la raccolta di dati personali, anche pervenuti on-line, e, in particolare, le modalità, i tempi e la natura delle informazioni che il titolare del trattamento deve fornire agli utenti è eseguita ispirandosi alla "Raccomandazione n. 2/2001" che le autorità europee per la protezione dei dati personali, riunite nel Gruppo istituito dall'art. 29 della direttiva n. 95/46/CE, hanno adottato il 17 maggio 2001;

Il Titolare del trattamento dati è Gisec Spa Gestione Impianti e Servizi Ecologici Casertani S.p.a. con sede legale in Via Vincenzo Lamberti n. 15 ex Area S. Gobain – 81100 Caserta (CE), cui è possibile rivolgersi per esercitare i diritti di cui all'Art. 13 e/o per eventuali chiarimenti in materia di tutela dati personali, ed è raggiungibile all'indirizzo: segreteria@gisecspa.it, PEC gisecspa@legalmail.it.

Il "Responsabile della Protezione dei Dati" al quale è possibile rivolgersi per esercitare i diritti previsti e/o per eventuali chiarimenti in materia di tutela dati personali, è raggiungibile all'indirizzo: dpo@gisecspa.it.

Articolo 10: Disposizioni finali e transitorie

Il presente Regolamento sostituisce quello precedente approvato, fatti salvi i procedimenti concorsuali in itinere avviati avendo come riferimento il precedente Regolamento e che continuano ad essere regolati dallo stesso.

Per quanto non previsto nelle presenti disposizioni si rinvia alle norme di Legge Nazionali e Comunitarie in materia di accesso agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni.



ISO 9001
Per la qualità
ISO 14001
Ambientale

