

# **SALERNO ENERGIA HOLDING S.P.A.**

## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

### **E PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

#### **da adottarsi**

**AI SENSI DELL'ARTICOLO 18 DECRETO LEGGE 112/2008, COMMA 2, CONVERTITO IN LEGGE 6 AGOSTO 2008 N. 133**

#### **Si premette**

**a)** L'art. 18 del decreto legge 112/08, convertito in legge 6 Agosto 2008 n. 133, al comma 2, stabilisce che le società a partecipazione pubblica totale devono adottare, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi, nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, imparzialità e pubblicità;

**b)** La legge 147 del 27 dicembre 2013 (Legge di stabilità 2014), all'art. 1, comma 557, dispone in capo alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni locali vincoli assunzionali e di contenimento delle politiche retributive stabilite dall'ente locale ai sensi dell'art. 18, comma 2bis, del decreto legge n. 112 del 2008, prevedendo, tra l'altro, ai commi 563 e 564, la possibilità, sulla base di atti di indirizzo dell'ente locale proprietario, di realizzare processi di mobilità del personale appartenente a società controllate direttamente o indirettamente dal medesimo ente locale, prima di avviare nuove procedure di reclutamento di risorse umane;

**c)** Il Comune di Salerno ha emanato un atto di indirizzo relativo alla razionalizzazione della spesa ed, in particolare, al contenimento dei costi per il personale e per gli incarichi di consulenza, richiamando, tra l'altro, le previsioni del citato art. 1, comma 557, della legge 147/2013 e dell'art 6, comma 7, del D.L. 78/2010;

**d)** Salerno Energia Holding S.p.A., in quanto totalmente partecipata dal Comune di Salerno, rientra tra le società di cui innanzi, ed intende estendere a tutte le società partecipate, indipendentemente dai vincoli normativi, l'obbligo di procedere secondo quanto previsto nel presente regolamento.

**e)** Salerno Energia Holding S.p.A. è preposta al governo delle partecipazioni societarie ed allo svolgimento dei soli servizi infragruppo delle società Salerno Energia Vendite S.p.A., Salerno Energia Distribuzione S.p.A., Salerno Sistemi S.p.A., Sinergia S.r.l., Metanauto Service S.r.l. e, nell'ambito delle procedure di cui al manuale della qualità aziendale, ha adottato la procedura aziendale di selezione ed assunzione del personale;

**f)** Pertanto, Salerno Energia Holding S.p.A., in conformità alla citata normativa vigente, e, comunque, nel rispetto di quanto previsto dal proprio Manuale di Qualità Aziendale per la gestione delle procedure per la selezione e l'assunzione del personale, adotta il presente atto regolamentare, come appresso strutturato, per la fissazione dei criteri e delle modalità funzionali al reclutamento del personale, ed alla assegnazione degli incarichi;

**g)** I principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità vengono intesi, nell'ambito del presente regolamento, come segue:

Trasparenza = possibilità per chi intende candidarsi all'assunzione, ovvero ottenere incarichi di collaborazione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed all'esito finale;

Pubblicità = possibilità per chi intende candidarsi all'assunzione, ovvero ottenere incarichi di collaborazione, di avere notizia delle occasioni di lavoro disponibili, mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;

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

### **Tanto Premesso**

Conformemente al disposto di cui all' articolo 18 del decreto legge 112/88, art. comma 2, ed in omaggio ai precitati principi di **trasparenza, imparzialità e pubblicità**, come innanzi specificati, e verificata la struttura aziendale, l'organigramma, e le funzioni societarie,

### **Si stabilisce e determina quanto segue**

#### **CAPO I – PRINCIPI GENERALI**

**Art. 1) Individuazione del Fabbisogno** - Il Direttore Generale propone, con monitoraggio periodico annuale, anche in rapporto ai carichi di lavoro previsti in funzione degli obiettivi e dei programmi aziendali, il numero di risorse umane da assumere, indicando, la tempistica di assunzione ed i corrispondenti livelli professionali. Il Direttore Generale, propone, altresì, nel rispetto dei principi e del monitoraggio di cui innanzi il numero e le collaborazioni ritenute necessarie per la realizzazione di uno o più progetti aziendali da perseguire, per l'appunto, mediante "contratti a progetto".

**Art. 2) Determina delle assunzioni e/o dei contratti a progetto** - L'Amministratore Unico, sulla scorta delle proposte di cui all'articolo 1 che precede, determina, con atto ad hoc:

- il numero delle assunzioni, la tipologia delle stesse (se a tempo determinato, ovvero a tempo indeterminato), con individuazione dei profili professionali e del livello di inquadramento, secondo il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento;

- il numero dei possibili addetti da incaricare con contratto a progetto, il progetto (o i progetti) da perseguire cui sono funzionali i relativi contratti.

**Art. 3) Procedura - Principi Generali** - Il reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, ovvero da contrattualizzare a progetto, avviene mediante procedura selettiva, affidata a società specializzate, da individuarsi a mezzo procedura ad evidenza pubblica, nel rispetto delle norme e dei principi di cui al D.Lgs 163/2006.

**Art. 4) Procedura per i contratti a tempo determinato** - Poiché, ai sensi dell'articolo che precede, anche il personale assunto a tempo determinato viene scelto mediante le procedure selettive di cui al presente regolamento, Salerno Energia Holding S.p.A. alla scadenza del contratto a tempo determinato, avrà facoltà di procedere alla eventuale assunzione a tempo indeterminato del personale interessato. Assunzione a tempo indeterminato comunque subordinata a relazione propositiva predisposta dalla Direzione Generale e ad espresso provvedimento dell'Amministratore Unico.

**Art. 5) Dettagli procedura** – Salerno Energia Holding S.p.A. provvederà, fin dal bando di gara, alla pubblicizzazione delle proprie determinazioni circa:

- modalità e tempi di pubblicità della selezione;
- criteri da adottare nel merito della procedura di selezione;
- requisiti di accesso alla procedura selettiva;
- numero dei posti disponibili, con livello di inquadramento;
- numero degli idonei “non assegnatari di posto”.

**Art. 6) Procedura idonei non Assegnatari di Posto** - La società specializzata affidataria del servizio, con la medesima procedura selettiva di cui all’art. 3 provvederà alla formazione di una graduatoria permanente di “non assegnatari di posti” – secondo il numero che sarà determinato dall’Amministratore Unico - con durata di efficacia triennale. Tale graduatoria, con graduazione del relativo posizionamento secondo il punteggio attribuito dalla società di selezione, è funzionale – limitatamente al triennio di vigenza - all’attribuzione degli incarichi a termine, ovvero alla contrattualizzazione a progetto di cui all’art. 2 del presente regolamento, ovvero, ancora, all’assunzione a tempo indeterminato in caso di sopraggiunta vacanza definitiva di posto in organico.

**Art. 7) Modalità Operative della procedura** - Gli incarichi a tempo determinato, ovvero a progetto, laddove dovessero emergere specifiche esigenze, e ricorrendone i presupposti di legge, saranno conferiti a partire dal miglior posizionamento nella suddetta graduatoria triennale di “non assegnatari di posti”, con scorrimento decrescente. Detti incarichi saranno conferiti dal Direttore Generale.

**Art. 8) Procedura in caso di sopravvenienza di posto in organico** - In caso di sopraggiunta vacanza di posto in organico, l’Amministratore Unico provvede alla consequenziale assunzione a tempo indeterminato del nuovo dipendente, osservando l’ordine dalla più volte richiamata graduatoria triennale, a partire dal miglior posizionamento nella suddetta graduatoria, con scorrimento decrescente.

Qualora il dipendente da assumersi a tempo indeterminato per effetto della sopraggiunta vacanza di posto in organico fosse già impegnato in altra attività a tempo determinato per pregressa necessità aziendale, il medesimo avrà la facoltà di lasciare, entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione del proprio diritto all’assunzione a tempo indeterminato, il posto ricoperto con contratto a tempo determinato, per addivenire alla predetta assunzione a tempo indeterminato.

## **CAPO II – PROCEDURA SELETTIVA**

**Art. 9) Criteri della Procedura Selettiva** – Fermo restando quanto previsto al punto b) delle premesse in merito alla verifica della possibilità di procedere, a seguito di atto di indirizzo del Comune di Salerno, alla mobilità orizzontale tra società controllate direttamente o indirettamente dallo stesso Comune di Salerno, si ribadisce che, come anticipato all’art. 3 del presente regolamento, il reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato e quello funzionale alla formazione della graduatoria triennale di cui al predetto art. 6 avviene mediante procedura selettiva, affidata a società specializzata, da individuarsi a mezzo gara ad evidenza pubblica. Tanto, conformemente ai principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità richiesti dall’art. 18 della legge.

La società affidataria dovrà svolgere la procedura selettiva osservando, pertanto, i criteri che seguono, che Salerno Energia Holding S.p.A. indicherà negli atti di gara, e che sono conformi ai precitati principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità di cui innanzi.

**Relativamente alla pubblicità della procedura di selezione:** pubblicazione del bando di selezione per almeno 20 giorni sul sito internet della Società e presso la bacheche aziendali. Inoltre, saranno previste minimo due uscite in giorni differenti su due quotidiani a tiratura almeno regionale.

**Relativamente ai requisiti d'accesso:** rispetto delle pari opportunità; eventuale titolo specifico per l'espletamento di determinate attività lavorative che necessitano di titoli abilitativi specifici, titolo di studio da indicarsi in relazione alle relative figure professionali; idoneità sanitaria; godimento dei diritti politici; raggiungimento maggiore età; non essere stato esonerato dall'avvio al lavoro per motivi disciplinari; non essere stato licenziato per motivi disciplinari; non avere subito condanne passate in giudicato per reati di associazione a delinquere, corruzione e concussione.

**Relativamente ai criteri per la selezione del personale:** sommatoria punteggio attribuito a curriculum professionale, titoli, prova psico/attitudinale e colloquio personale con specifica finalità di individuazione dei profili motivazionali dei candidati.

**Relativamente alla specificazione oggettiva e trasparente dei suddetti criteri di selezione:** Poiché Salerno Energia Holding S.p.A. ha la necessità di ottimizzare il rapporto costo del lavoro/produttività, la stessa, in funzione delle assunzioni a tempo indeterminato e più in generale delle selezioni del personale, ha necessità di valutare:

- l'esperienza lavorativa specifica già maturata;
- i titoli di studi eccedenti quelli previsti quale condizione di accesso alla selezione, le eventuali pubblicazioni, gli stages formativi, corsi di formazione, eventuali ulteriori formazioni specialistiche;
- l'attitudine allo svolgimento delle relative attività lavorative;
- la volontà di svolgere le mansioni per le quali si partecipa alla procedura selettiva.

La Società di selezione, nell'espletamento della procedura selettiva e nell'attribuzione dei punteggi, dovrà assegnare gli stessi secondo i seguenti indici e criteri, posto un punteggio disponibile pari a 100 punti:

- **Primo punteggio:** al curriculum professionale, comprovante l'esperienza specifica lavorativa maturata – **fino a punti 25;**
- **Secondo punteggio:** ai titoli di studi, eccedenti quelli previsti a titolo di condizione di accesso alla selezione, che rilevino ai fini dell'attività lavorativa da svolgere, in quanto oggettivamente riferibili alla stessa; gli stages formativi, i corsi di formazione – **fino a punti 25;**
- **Terzo punteggio:** prova psico/attitudinale – da espletarsi a mezzo test a risposta multipla, funzionale alla verifica dell'attitudine allo svolgimento delle mansioni da eseguire, anche in relazione al rapporto atteggiamento psicologico/espletamento delle mansioni suddette; per specifiche figure professionali potrà essere previsto, in alternativa o in aggiunta alla prova psicoattitudinale, una specifica prova pratica – **fino a punti 25;**
- **Quarto punteggio:** colloquio personale con specifica finalità di individuazione dei profili motivazionali dei candidati, funzionale alla verifica dell'effettiva volontà, consapevolezza e gradimento di svolgimento dell'attività lavorativa oggetto di selezione – **fino a punti 25.**

### CAPO III - DEROGHE PER INCARICHI E NORMA FINALE

**Art. 10) Eccezioni** - Ai sensi dell'articolo 18, comma 2 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/08, Salerno Energia Holding S.p.A. adotta, di norma, nel conferimento degli incarichi a progetto, e/o nell'assegnazione degli incarichi di parasubordinazione, le procedure di cui al presente regolamento.

E' prevista la facoltà per l'Amministratore Unico, in caso di estrema comprovata urgenza, ovvero di particolari e motivate competenze e/o specificità per la realizzazione del progetto e dell'incarico, di addivenire alla scelta dell'affidatario del progetto e/o dell'incarico anche in deroga al presente regolamento.

**Art. 11) Entrata In Vigore** - Il presente regolamento entra in vigore a far data dalla approvazione dell'Amministratore Unico, che provvederà con atto ad hoc. L'Amministratore Unico avrà facoltà di procedere alla modifiche ed alle integrazioni opportune, da apportarsi comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, di derivazione anche comunitaria, cui il presente Regolamento è ispirato.