TITOLO I
FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

ARTICOLO 1
Norme di principio

Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità di reclutamento del personale di Anthea Srl.
Il reclutamento del personale avviene, in attuazione e in conformità all'art. 19 d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza e nel rispetto del principio di non discriminazione.
L'instaurazione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e della contrattazione nazionale e aziendale.

ARTICOLO 2
Ambito di applicazione

Il presente regolamento si applica alle assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e a tempo indeterminato e, comunque, alla stipulazione di contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge.
Le assunzioni di personale riconducibili all'avviamento obbligatorio ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68 e successive modifiche ed integrazioni verranno effettuate attraverso procedure selettive, ai sensi del presente Regolamento e della disciplina legale, compatibilmente con la disciplina speciale di cui alla citata l. n. 68/1999.

TITOLO II
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

ARTICOLO 3
Modalità di accesso

Il reclutamento del personale si svolgerà per procedure selettive pubbliche.
Per le categorie di quadro, impiegato e operaio, la selezione avverrà per titoli e/o curricula ed esami.
Gli esami consisteranno in una o più prove scritte e in una o più prove orali. In base alle caratteristiche del profilo ricercato, in aggiunta o in alternativa alla prova scritta, potranno essere previste una o più prove pratiche e/o psicoattitudinali.
Per la categoria di dirigente, la selezione avverrà per titoli e/o curricula ed esami. Gli esami consisteranno in una o più prove orali.
Il numero, la tipologia e l'oggetto delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.

ARTICOLO 4
Procedure di ricerca e selezione del personale

Nel rispetto del principio di economicità, Anthea S.r.l. effettua la selezione del personale direttamente, con proprie strutture aziendali, tuttavia, ove ritenuto opportuno, la società potrà avvalersi della collaborazione di Società specializzate o professionisti esperti in materia.
In tale ipotesi la società terza dovrà garantire l'applicazione del presente regolamento nonché il rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza e del principio di non discriminazione.

ARTICOLO 5
Requisiti per l'accesso

Nell'avviso di selezione vengono indicati i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di accesso all'impiego.
Sono, in ogni caso, requisiti generali di accesso:

- cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria come previsto dall'art. 38, c. 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001;
- godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
- per i cittadini non italiani avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
- età non inferiore ad anni 18 e non superiore a quella prevista dalle norme vigenti per il diritto alla pensione. Sono fatte salve diverse disposizioni riguardanti le tipologie contrattuali flessibili di lavoro subordinato;
- non essere escluso dall'elettorato politico attivo;
- idoneità fisica all'impiego. La società sottopone a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni sulla base della normativa vigente;
- immunità da condanne penali o da procedimenti penali in corso che comportino, secondo le leggi vigenti, il divieto di accesso ai pubblici impieghi ovvero l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici;
- non incorrere in alcuna delle cause di inconferibilità e/o incompatibilità previste dal d.lgs. n. 39/2013.

Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

ARTICOLO 6
Preselezione

In caso di domande tali, per numero, da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, nonché quando le circostanze o il profilo lo richiedano, si potrà fare ricorso a prove preselettive.
L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell'avviso di selezione.
L'elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva.
Alle successive prove sarà ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati ex aequo all'ultima posizione utile prevista.
L'espletamento della prova preselettiva può essere affidato anche ad aziende specializzate in selezione del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

ARTICOLO 7
Indizione della selezione e pubblicità

Il procedimento di selezione pubblica è avviato mediante adozione del provvedimento di indizione da parte del Direttore Generale.

L'avviso deve contenere:

1. in caso di selezione finalizzata all'assunzione, il numero di posti disponibili;
2. il profilo professionale oggetto della selezione e l'inquadramento contrattuale;
3. i requisiti generali e specifici di accesso alla selezione;
4. il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
5. il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
6. la tipologia e l'oggetto delle prove;
7. l'indicazione sulle modalità di comunicazione di data, luogo ed ora della selezione nonché di tutte le eventuali comunicazioni ai candidati;
8. gli eventuali titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
9. il periodo di validità della graduatoria;
10. l'informativa ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.

L'avviso di selezione è pubblicato sul sito internet aziendale almeno almeno 15 giorni prima del termine di presentazione delle domande.

La società potrà dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzione su giornali locali e/o nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

ARTICOLO 8
Riapertura dei termini, modifica e revoca dell'avviso

Anthea Srl potrà procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande, nel caso in cui si ritenga insufficiente il numero delle domande ovvero per motivate esigenze e comunque entro la data di inizio delle prove selettive.
Per i nuovi candidati i requisiti di accesso dovranno essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura.
I candidati già iscritti potranno procedere, entro il nuovo termine, alla modifica e integrazione della documentazione.
Anthea Srl potrà procedere, con provvedimento motivato, alla modifica dell'avviso prima della data di inizio delle prove selettive.
Anthea Srl potrà procedere, con provvedimento motivato, alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento del procedimento selettivo, purché antecedente alla definitiva conclusione dello stesso.
I provvedimenti dovranno essere pubblicati nelle medesime forme dell'avviso di selezione.

ARTICOLO 9
Domanda di partecipazione e modalità di presentazione

Nella domanda di partecipazione i candidati dovranno dichiarare sotto la propria responsabilità e nei modi e nella forma della dichiarazione sostitutiva di certificazione di cui al D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e ss.mm.:

- il cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- la data ed il luogo di nascita;
- il codice fiscale;
- il possesso della cittadinanza italiana o della cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea ovvero del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria come previsto dall'art. 38, c. 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001;
- indirizzo e Comune di residenza nonché l'eventuale domicilio ed indirizzo;
- 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 certificata.
- le eventuali condanne penali riportate o gli eventuali procedimenti penali in corso;
- il/i titolo/i di studio e relativo punteggio;
- la sussistenza dello stato di handicap per cui si richiede nell'espletamento delle prove di esame il supporto degli ausili necessari o l'utilizzo di tempi aggiuntivi eventualmente occorrenti;
- immunità da condanne penali o da procedimenti penali in corso che comportino, secondo le leggi vigenti, il divieto di accesso ai pubblici impieghi ovvero l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici;
- la sussistenza di eventuali titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- ogni altra informazione e dichiarazione richiesta dall'avviso.

I candidati dovranno allegare alla domanda copia di un documento di identità idoneo ai sensi del D.P.R. n.445/2000 e ss.mm.
Le modalità e i termini di presentazione della domanda di partecipazione verranno disciplinati nell'avviso di selezione.

ARTICOLO 10
Ammissione alla selezione

I candidati sono implicitamente ammessi con riserva alla selezione, sulla base della domanda di ammissione dagli stessi sottoscritta.

L'accertamento del possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, ai fini dell'assunzione del candidato collocatosi utilmente nella graduatoria.

L'accertamento negativo anche di uno solo dei requisiti prescritti determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti richiesti sarà cancellato dalla graduatoria.

Potranno essere suscettibili di regolarizzazione mere irregolarità formali della domanda e delle dichiarazioni che non comportino modifiche sostanziali alla stessa.

ARTICOLO 11
Commissione esaminatrice

La commissione esaminatrice deve essere composta da un numero dispari di membri, compreso il Presidente, non inferiore a tre.
La Commissione verrà nominata dal Direttore Generale il quale decide, in base alle disposizioni di legge in materia, il compenso spettante ai componenti esterni della Commissione giudicatrice.
I componenti della Commissione dovranno essere esperti di provata competenza nelle materie d'esame.
Il Presidente della Commissione potrà nominare un Segretario, anche fra gli stessi membri che compongono la Commissione, che curerà gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali.
Non possono essere nominati membri della Commissione:
i componenti dell'organo di Amministrazione della Società;
i soggetti che ricoprono cariche politiche;
i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
Non possono inoltre fare parte delle commissioni di concorso coloro che incorrono in una situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti di cui all'art. 51 del codice di procedura civile.
Al fine di escludere i casi di incompatibilità di cui al comma 6, dovrà essere sottoscritta esplicita dichiarazione di esclusione di incompatibilità dai componenti della Commissione in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.
L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.

La Commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente, una volta insediatasi accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui al comma 6, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.
La sostituzione di uno dei membri della Commissione è prevista unicamente per impedimento grave e, in tal caso, i lavori riprenderanno dal punto in cui erano stati lasciati prima della sostituzione e al commissario sostituto saranno sottoposti per presa visione i verbali relativi alle operazioni della selezione già espletate.
La commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell'avviso, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, che esprimeranno un proprio parere tecnico fatto proprio dalla Commissione.
In caso di utilizzo di soggetti terzi nell'espletamento della selezione, la società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi alle disposizioni del presente Regolamento nonché ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e di utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati.

ARTICOLO 12
Compiti e adempimenti della Commissione esaminatrice

La Commissione ha il compito di:

- curare i rapporti con i candidati e con tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella procedura selettiva, ivi compresi eventuali soggetti terzi incaricati nella selezione del personale, società specializzate o professionisti esperti chiamati a seguire una o più fasi del processo della selezione;
- definire e curare l'effettuazione delle prove d'esame;
- assicurare il regolare svolgimento delle prove;
- valutare i titoli e/o le prove d'esame dei candidati e determinare per ciascuno il rispettivo voto di merito;
- formulare la graduatoria definitiva dei candidati che siano stati valutati idonei;
- in caso di affidamento a società terza, verificare il rispetto dei principi generali e delle disposizioni del presente Regolamento nelle attività alla stessa demandate.

Le sedute della commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti.

Il verbale di ciascuna seduta della Commissione redatto dal Segretario dovrà essere sottoscritto da tutti i Commissari.

Tutti i commissari, ancorché uscenti, sono vincolati al segreto d'ufficio.

ARTICOLO 13
Valutazione dei titoli e dei curricula

Nel caso in cui la procedura di selezione preveda la valutazione dei titoli e/o dei curricula, anche in aggiunta ad altre prove, i criteri per la valutazione degli stessi e il totale del punteggio disponibile per la valutazione degli stessi devono essere stabiliti nell'avviso di selezione.

ARTICOLO 14
Svolgimento delle prove

La commissione esaminatrice, alla prima riunione, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi da attribuire nelle singole prove.
Per l'espletamento delle prove Anthea Srl. potrà ricorrere anche ad aziende specializzate in selezione del personale.

ARTICOLO 15
Graduatoria

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria.
La graduatoria definitivamente approvata viene pubblicata mediante affissione presso le bacheche sul sito internet della società.
La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e per un periodo massimo di 36 mesi dalla data di approvazione, salvo eventuale proroga, comunque motivata, da parte del Direttore Generale e potrà essere utilizzata per eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato o indeterminato degli idonei non vincitori.
In deroga al precedente comma, per le selezioni relative alla categoria dirigenziale, non si procederà a scorrimento della graduatoria degli idonei. Solo in caso di rinuncia, mancata presa di servizio, cancellazione dalla graduatoria per mancanza dei requisiti richiesti del/i soggetto/i vincitori, potrà procedersi alla chiamata del successivo soggetto utilmente collocatosi in graduatoria.
La società, con provvedimento motivato, potrà decidere di non procedere ad alcuna assunzione.
La graduatoria degli idonei non costituisce, in ogni caso, impegno all'assunzione da parte della Società.
Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati nonché dell'idoneità psico-fisica attraverso visita medica pre-assuntiva.
Ove il candidato, interpellato per l'assunzione in servizio a tempo indeterminato, vi rinunci formalmente ovvero non prenda servizio nel termine perentorio che gli venga assegnato dalla Società, sarà definitivamente escluso dalla graduatoria.
La rinuncia o la mancata presa di servizio per l'assunzione a tempo determinato non comporta esclusione dalla graduatoria.
L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale.

DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 16
Entrata in vigore e pubblicazione

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'Organo di Amministrazione della società e verrà pubblicato sul sito istituzionale della società ai sensi della disciplina vigente.

ARTICOLO 17
Norma finale e di rinvio

Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della società con esso incompatibili.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.