

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

(approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12_05_/2022)

- Articolo 1: Finalità*
- Articolo 2: Ambito di Applicazione*
- Articolo 3: Esclusioni*
- Articolo 4: Principi generali*
- Articolo 5: Modalità di accesso*
- Articolo 6: Requisiti generali per l'accesso*
- Articolo 7: Procedure selettive pubbliche*
- Articolo 8: Preselezione*
- Articolo 9: Indizione della selezione e pubblicità*
- Articolo 10: Ammissione alla selezione*
- Articolo 11: Commissione esaminatrice*
- Articolo 12: Svolgimento della selezione*
- Articolo 13: Graduatoria*
- Articolo 14: Assunzione*
- Articolo 15: Entrata in vigore e pubblicazione*
- Articolo 16: Norma finale e di rinvio*

ARTICOLO 1

FINALITÀ

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento del personale di Farmacie Comunali Riunite S.p.A. in attuazione e in conformità all'art. 19 del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica", nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35, comma 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nonché dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza.

Il contratto di lavoro è di tipo privatistico (art 19 D.Lgs n° 175/2016).

ARTICOLO 2

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica per assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato e, comunque, stipulazione di contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge.

ARTICOLO 3

ESCLUSIONI

Sono escluse dalle disposizioni del presente Regolamento le assunzioni a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi effettuate in situazioni di particolare necessità e urgenza alle quali sarebbe impossibile far fronte con l'ordinario organico aziendale e tali da non consentire l'espletamento dell'apposita selezione.

In presenza di situazioni di necessità e urgenza che non consentono l'espletamento di selezione di cui al presente regolamento al fine di garantire comunque lo svolgimento del servizio pubblico che non può essere oggetto di interruzioni, il Direttore d'Azienda proporrà all'Organo Amministrativo di assumere personale con contratto di lavoro a tempo determinato per la durata massima di mesi 12, scegliendolo tra i curricula pervenuti nella sezione del sito Web aziendale appositamente dedicata "Lavora con noi", presso la quale è sempre possibile inoltrare la propria candidatura. Tali assunzioni non potranno in nessun modo essere trasformate in contratti a tempo indeterminato. I curricula verranno valutati con criterio comparativo dal Direttore d'Azienda tenendo conto di precedenti esperienze professionali, periodi di servizio già prestati in Azienda, voto del titolo di studio, attestati di specializzazione. I curricula verranno conservati e potranno essere valutati, in caso di necessità, entro il 31.12 dell'anno di ricezione. Successivamente sarà necessario un nuovo caricamento sulla sezione del sito aziendale "Lavora con noi". Per l'assunzione a tempo determinato di particolari figure professionali altamente qualificate (Quadri, Personale altamente specializzato) non sarà sufficiente la presentazione del curriculum. Verranno bandite procedure specifiche dove la preselezione potrà essere affidata a società specializzate nella ricerca di personale

Sono altresì esclusi dalla presente disciplina gli inserimenti in azienda con progetti di tirocinio formativo e gli stage effettuati tramite apposite convenzioni con agenzie regionali per l'impiego e Centri Provinciali per l'Impiego, gli Ispettorati Territoriali del lavoro, le Università, gli Uffici Scolastici Regionali e relative articolazioni territoriali, le scuole statali, quelle private parificate, le comunità terapeutiche e le cooperative sociali, collaborazioni professionali.

Per tutti gli altri casi, il personale verrà selezionato secondo le modalità di cui al presente Regolamento.

ARTICOLO 4

PRINCIPI GENERALI

Il reclutamento del personale avviene nel rispetto dell'art. 35, comma 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza.

Ai sensi dell'art. 35, comma 3, d.lgs. n. 165/2001, le procedure selettive per la copertura dei posti disponibili si svolgeranno con modalità che garantiscano il rispetto dei principi di:

- a) adeguata pubblicità della selezione;*
- b) imparzialità;*
- c) economicità;*
- d) celerità di espletamento ricorrendo, ove opportuno, a forme di preselezione.*

Le dette procedure selettive si svolgeranno, inoltre, con l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti che consentano di verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

FCR garantisce pari opportunità nell'accesso dell'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 nel rispetto della normativa vigente e, in particolare, del codice delle Pari Opportunità.

ARTICOLO 5

MODALITÀ DI ACCESSO

Il reclutamento del personale si svolgerà secondo le procedure selettive pubbliche disciplinate dalle disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Le procedure selettive pubbliche saranno adottate anche in relazione alle assunzioni di personale riconducibili all'avviamento obbligatorio ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modifiche ed integrazioni, ove ciò sia reso necessario ai sensi dell'art. 7 della citata legge, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

ARTICOLO 6

REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO

I requisiti generali per l'accesso all'impiego sono:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o extracomunitaria (secondo le disposizioni vigenti). I cittadini non italiani, oltre ad essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti dall'avviso, devono:
- godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
- avere adeguata conoscenza della lingua italiana.*
- b) 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;*
- c) non essere escluso dall'elettorato politico attivo;*
- d) idoneità fisica all'impiego. La società sottopone a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni sulla base della normativa vigente;*
- e) titolo di studio ed altri requisiti specifici per l'accesso a ciascun profilo professionale;*
- f) non aver riportato condanne penali che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi o che comportino la destituzione del personale dipendente presso le pubbliche amministrazioni o gli enti pubblici economici; in ogni caso assenza di condanne penali rilevanti per il posto da ricoprire;*

- g) non essere stato destituito, oppure dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento;*
- h) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato da un impiego pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;*
- i) altri e/o diversi titoli e/o requisiti espressamente specificati al momento della selezione.*
- Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.*

ARTICOLO 7

PROCEDURE SELETTIVE PUBBLICHE

Le procedure selettive pubbliche di reclutamento del personale si articolano secondo le seguenti modalità:

- a) per soli esami: rientrano in questa categoria le selezioni che prevedono una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo;*
- b) per soli titoli: rientrano in questa categoria le selezioni consistenti nella sola valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione riconducibile anche alla sola valutazione del curriculum;*
- c) per titoli e esami: consistono nella valutazione delle tipologie di titoli specificate nell'avviso di selezione e in una o più prove scritte e/o pratiche in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o in una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo.*

In base alle caratteristiche del profilo ricercato possono essere previste anche prove pratiche/attitudinali.

Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.

ARTICOLO 8

PRESELEZIONE

Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, essa potrà essere preceduta da una prova preselettiva di tipo attitudinale e/o professionale.

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 e tiene conto delle risposte esatte fornite ai quesiti proposti.

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 9

INDIZIONE DELLA SELEZIONE E PUBBLICITÀ

Il procedimento di selezione è avviato, per le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, mediante provvedimento dell'organo amministrativo.

L'avviso deve contenere:

- 1) il numero di posti disponibili, il profilo professionale oggetto della selezione, l'orario di lavoro (tempo pieno o tempo parziale) l'inquadramento e il livello professionale di inquadramento;*
- 2) i requisiti di ammissione alla selezione;*
- 3) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;*
- 4) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;*

- 5) le materie oggetto delle prove d'esame;
 - 6) il diario e la tipologia delle prove cui verranno sottoposti i candidati;
 - 7) la modalità di svolgimento delle prove e dell'attribuzione dei punteggi per le singole prove;
 - 8) la votazione minima richiesta per il superamento della prova, nonché, ove siano previste prove scritte e orali, la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali;
 - 9) il periodo di validità della graduatoria;
 - 10) il riferimento al d.lgs. n. 198/2006 o, comunque, alla disciplina vigente che, in attuazione dei principi costituzionali e del diritto dell'UE, garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'accesso al lavoro;
 - 11) la previsione di speciali modalità di svolgimento delle prove di esame che consentano ai soggetti disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati;
 - 12) l'informativa in materia di riservatezza dei dati personali secondo le normative vigenti e l'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 15 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

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

La facoltà della società di procedere alla trasformazione di uno o più rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato deve essere espressamente indicata nell'avviso di selezione pubblica oppure con delibera adottata dall'Organo di Amministrazione della Società, sempre che sia passato da una selezione pubblica secondo le indicazioni del presente regolamento; in tutti gli altri casi resta pertanto esclusa la facoltà di procedere alla trasformazione dei rapporti di lavoro di instaurati ai sensi del precedente articolo 3.

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 prescritti sarà cancellato dalla graduatoria.

ARTICOLO 11

COMMISSIONE ESAMINATRICE

La commissione esaminatrice deve essere composta da un numero dispari di membri, compreso il Presidente, non inferiore a tre.

Le commissioni esaminatrici saranno composte esclusivamente da esperti di comprovata competenza nelle materie di selezione.

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, competenti a valutare l'attitudine e l'orientamento al risultato del candidato.

Non possono fare parte della Commissione:

- i soggetti che ricoprono cariche politiche;*
- i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.*

Non possono fare parte della commissione di concorso 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 presentano cause di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico, connesse alla presenza di situazioni di conflitto di interesse (anche solo potenziale), rispetto ai partecipanti al concorso.

Non possono far parte della Commissione parenti o affini fino al IV grado civile o soggetti legati da vincolo di coniugio nei confronti di alcuno dei concorrenti. Esplicita dichiarazione in tal senso deve essere sottoscritta dai componenti la 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 della stessa, una volta insediatasi accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui sopra, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

Nella procedura di selezione la Società può avvalersi di società specializzate nella ricerca e nella selezione di personale.

La società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi 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

SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

Il Presidente convoca la prima riunione della Commissione che una volta insediatasi accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui all'articolo precedente esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

La Commissione successivamente stabilisce:

- il termine del procedimento;*
- la definizione delle caratteristiche di ciascuna prova d'esame, il punteggio massimo attribuibile ad ogni prova e i criteri di valutazione delle prove al fine di assegnare le valutazioni che saranno espresse in forma aritmetica;*
- le date delle prove se non già indicate nell'avviso, dandone in tal caso notizia ai candidati ammessi.*

La Commissione procede quindi secondo il calendario stabilito all'espletamento delle prove previste. Delle sedute e delle operazioni in esse effettuate viene redatto verbale che deve essere sottoscritto da ciascun commissario.

ARTICOLO 13

GRADUATORIA

Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all'Organo di Amministrazione per la successiva approvazione degli stessi.

La graduatoria definitivamente approvata dall'Organo di Amministrazione della società viene pubblicata sul sito internet della società.

La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e resterà valida per un minimo di 12 mesi con possibilità di proroga nei limiti della normativa vigente. La graduatoria non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

Le assunzioni, nonché le eventuali trasformazioni, saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della società dei requisiti dichiarati. In caso di esito negativo dell'accertamento, il candidato sarà escluso dalla graduatoria. In ogni caso, l'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 14

ASSUNZIONE

I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo raccomandata o PEC, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione.

L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale.

ARTICOLO 15

ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICAZIONE

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua adozione e verrà pubblicato sul sito istituzionale della società ai sensi della disciplina vigente.

ARTICOLO 16

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.

PRESIDENTE
Leonardo Lazzerini



