

	<b>REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Rev. 0 del 29.03.2018
Pescara Parcheggi s.r.l.		Pag.1 di 8



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

	<b>REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Rev. 0 del 29.03.2018
Pescara Parcheggio s.r.l.		Pag.2 di 8

#### ART. 1 - PREMESSA

La Pescara Parcheggio s.r.l., nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di imparzialità, trasparenza e pubblicità, nonché di quelli di cui all'articolo 35, comma 3 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., in attuazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 (come modificato dal d. lgs. 100/201, per il reclutamento di personale con contratto di lavoro subordinato e per progetti di tirocinio extracurricolare, adotta il seguente regolamento interno.

In ogni caso, il reclutamento di personale per la copertura di posizioni professionali aziendali avviene, ove possibile, favorendo processi di valorizzazione del personale interno, promuovendo la crescita del personale attraverso idonei processi di valutazione e formativi, nell'ambito di una organizzazione del lavoro flessibile, in coerenza con la mission aziendale.

#### ART. 2 – FINALITA'

Il risultato delle attività di seguito descritte assicura il soddisfacimento delle necessità di personale di Pescara Parcheggio s.r.l. sia in termini quantitativi che qualitativi, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 19 del D. Lgs n.175/2016 come modificato dal D. Lgs n.100/2017 e dell'art. 35, comma 3 del D. Lgs n. 165/2001, ovvero principalmente: 1) adeguata pubblicità, imparzialità ed economicità della selezione; 2) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti; 3) rispetto delle Pari Opportunità. Secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n.165/2001 non possono essere assunti o svolgere attività professionale i dipendenti pubblici, che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti dell'Azienda. Le disposizioni del presente Codice sono subordinate al rispetto della normativa vigente, della regolamentazione interna (Statuto, Codice Etico, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del D.Lgs. 231/2001 e della L.190/2012) ed esterna (vincoli imposti dal Comune di Pescara quale socio unico). A far data dall'approvazione del presente Codice, questo si assume quale guida di riferimento in materia di selezione del personale dipendente, selezioni interne, contratti di collaborazione coordinata e continuativa e contratti a progetto.

	<b>REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Rev. 0 del 29.03.2018
Pescara Parcheggi s.r.l.		Pag.3 di 8

### ART. 3 – PUBBLICITA’

Il reclutamento del personale è mirato ad assicurare la copertura del fabbisogno professionale necessario a soddisfare le esigenze della committenza e del piano di sviluppo aziendale, che potranno essere indicate unitamente agli avvisi di selezione, mediante pubblicazione sul portale [www.pescaraparcheggi.it](http://www.pescaraparcheggi.it), nella sezione dedicata ed aggiornata della pubblicità trasparente. La società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità ai suddetti piani essenziali, nonché ai relativi procedimenti per il reclutamento del personale, anche attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune. Eventuali modifiche ed integrazioni relative alle selezioni, saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei predetti avvisi.

### ART. 4 – NORMATIVA E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

I contenuti del presente Regolamento e la sua pubblicazione sul sito istituzionale della Società rispondono a quanto previsto in materia di personale dal D.Lgs. n.175/2016 (Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica). La Società assicura il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché della normativa vigente in materia di reclutamento del personale/contenimento costi del personale e conferimento di incarichi professionali tra cui i principi di cui agli artt. 7, comma 6 e 6 bis e 35, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 e i principi dell’art. 4 comma 17 del D.L. n. 138/2011. La Società garantisce, inoltre, il rispetto delle direttive emanate dal socio unico Comune di Pescara e, nel caso di selezione di nuovo personale, la ricerca preventiva di profili compatibili presso altre Società partecipate dal Comune di Pescara. Nel caso di selezione esterna di personale autonomo la Società garantisce la preventiva verifica di assenza di professionalità interne analoghe tra il personale dipendente. La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantiti dal rispetto del presente Codice, che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione. La pubblicità del processo è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche in corso di personale nel sito Internet della Società. La Società, nel rispetto dei richiamati principi oggetto delle prescrizioni in materia di cui al citato D. Lgs.n.175/2016, ha adottato un proprio Codice Etico che assume – anche verso i terzi – tra i propri cardini quello di inserire presidi idonei ad evitare l’insorgenza di conflitti, anche solo potenziali, di interesse; la Società può, pertanto, indicare, ove necessario, negli avvisi di selezione, apposita disciplina integrativa, anche con finalità di prevenzione della corruzione,

	<b>REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Rev. 0 del 29.03.2018
Pescara Parcheggio s.r.l.		Pag.4 di 8

atta ad evitare l'insorgenza delle predette situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato/collaboratore/professionista ed i selezionatori o coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all'interno della società. È garantita la pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione 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.

È assicurato 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 (categorie protette). I principi sopra indicati e il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora la Società si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate, scelte tramite procedura di gara, che avranno l'obbligo, previsto nel contratto, di rilasciare una dichiarazione in merito alla imparzialità, pubblicità e alla trasparenza con le quali hanno svolto l'incarico affidatogli. La gestione del processo di ricerca, selezione, assunzione e conferimento incarichi si svolge nel rispetto della normativa applicabile alla Società in materia di "Trasparenza", ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016. Il personale della Società e l'eventuale società specializzata coinvolti nel processo, nell'espletamento delle loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che l'Azienda ha adottato (Sistema di Gestione della Privacy) in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela della privacy, ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni e integrazioni (Nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy 2016/679).

Le persone coinvolte nel processo descritto nel presente Codice agiscono nei confronti delle controparti secondo rapporti improntati a doverosi principi deontologici nel rispetto del Codice Etico. Pertanto, sono tenute ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'Azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere in modo imparziale decisioni nel miglior interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice Etico e del Modello 231 vigente. A tal fine, qualora sussistano situazioni di conflitto di interesse (a titolo esemplificativo e non esaustivo

	<b>REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Rev. 0 del 29.03.2018
Pescara Parcheggio s.r.l.		Pag.5 di 8

rapporti di parentela e colleganza), il selezionatore coinvolto si asterrà dal partecipare al processo di selezione medesimo.

#### ART. 4 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento non si applica:

- a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente. L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, ovvero sulla base di apposite convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 (commi 2 e 4) della legge n. 69/99 e s.m.i. con i competenti uffici pubblici preposti al collocamento disabili;
- b) per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità di cui alla premessa;
- c) per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;
- d) per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del d. lgs. 175/2006.

#### ART. 5 – REQUISITI DI IDONEITA' DEI CANDIDATI

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

- a) non aver riportato condanne penali anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo 1, del titolo ii del libro II del codice penale e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di interdizione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel

	<b>REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Rev. 0 del 29.03.2018
Pescara Parcheggio s.r.l.		Pag.6 di 8

casellario giudiziale. In ipotesi di condanne penali la Pescara Parcheggio s.r.l. accerterà autonomamente e specificamente la gravità dei fatti penalmente rilevanti compiuti dal concorrente, al fine di valutare l'esistenza dei requisiti di idoneità morale ed attitudine ad espletare l'attività richiesta in conformità ai principi stabiliti per l'accesso al pubblico impiego;

- b) età non inferiore a 18 anni;
- c) idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
- d) perfetta conoscenza e padronanza della lingua italiana;
- e) godimento dei diritti civili e politici;
- f) insussistenza nei propri confronti delle condizioni di cui al comma 16 ter dell'art. 53 d. lgs. 165/2001 s.m.i.;
- g) 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;
- h) titolo di studio richiesto per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

#### ART. 6 – ELEMENTI DELL'AVVISO DI SELEZIONE

L'avviso di selezione per il reclutamento delle risorse conterrà:

- a) le modalità ed il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità di verifica del possesso dei requisiti professionali ed attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire nonché le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere gli eventuali colloqui professionali, attitudinali e motivazionali, ivi incluse eventuali prove preselettive;
- c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- d) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- e) l'eventuale numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- f) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

	<b>REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Rev. 0 del 29.03.2018
Pescara Parcheggio s.r.l.		Pag.7 di 8

#### ART. 7 – COMMISSIONI DI VALUTAZIONE

La valutazione per la selezione dei candidati, sarà affidata a commissioni di valutazione, composte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lett. e) d. lgs. 165/2001 s.m.i.

#### ART. 8 – VALUTAZIONE DEI CANDIDATI

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate la preparazione culturale e teorica nonché le effettive capacità ed attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda, adottando meccanismi oggettivi e trasparenti di verifica del possesso dei requisiti.

#### ART. 9 – GRADUATORIE

Gli esiti della selezione saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito internet [www.pescaraparcheggi.it](http://www.pescaraparcheggi.it).

All'uopo verrà costituita una graduatoria dei candidati valutati idonei, cui si farà riferimento anche in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o cause di forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

#### ART. 10 – CONTRATTUALIZZAZIONI

L'assunzione in servizio, ad eccezione della fattispecie di tirocinio extra curriculare. Avverrà con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento, nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato, è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale e specifica.

#### ART. 11 – PRIVACY

I dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alle selezioni verranno trattati nel pieno rispetto di quanto disposto dal D. Lgs n. 196/2003 e s.m.i. e dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 del 27.04.2016.

	<b>REGOLAMENTO INTERNO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Rev. 0 del 29.03.2018
Pescara Parcheggi s.r.l.		Pag.8 di 8

**ART. 12 – ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale internet [www.pescaraparcheggi.it](http://www.pescaraparcheggi.it)