

Regolamento sulle procedure di selezione e progressione ACER – Azienda Casa Emilia Romagna della Provincia di Bologna

Art. 1 – Principi generali

1.1 ACER Bologna ispira la propria condotta in materia di selezione e progressione del personale ai principi generali di trasparenza, pubblicità, eguaglianza, buon andamento ed imparzialità, nel rispetto dei contratti collettivi di riferimento, del Codice Etico di ACER Bologna, del D.Lgs. n. 231/01 (Responsabilità amministrativa delle società e degli enti), del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice protezione dati personali), nonché in aderenza alle previsioni statutarie (spec. artt. 1, 2 e 19). ACER Bologna, inoltre, agisce in conformità alla determinazione Anac n. 1134 del 8/11/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

1.2 Il presente regolamento disciplina il procedimento di selezione del personale, dei Dirigenti e del Direttore Generale, le progressioni verticali tra Aree contrattuali e tra progressioni economiche all’interno della stessa Area contrattuale, comunque nel rispetto delle previsioni dei CCNL e delle previsioni normative.

1.3 Le selezioni sono procedure che, attraverso la valutazione delle competenze professionali, delle esperienze di lavoro e delle conoscenze scientifiche, tecniche e/o amministrative dei candidati, risultano finalizzate ad individuare i migliori candidati disponibili i quali, una volta inseriti nella struttura, possano determinare un innalzamento del livello qualitativo/quantitativo dei servizi offerti, un aumento della produttività di sistema, ovvero un incremento dell’efficienza organizzativa, realizzando nel contempo le proprie aspirazioni di carattere professionale.

1.4 Il presente regolamento, previa ratifica dei rispettivi Consigli di Amministrazione, potrà essere utilizzato anche dalle società del Gruppo ACER.

TITOLO I - SELEZIONE DEL PERSONALE

Art.2 - Principi per il reclutamento del personale

2.1 Il reclutamento del personale dall’esterno si svolge con procedure ad evidenza pubblica e secondo i seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di selezione, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle

medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

2.2 Ove ritenuto opportuno, è possibile il ricorso a società di supporto nell'espletamento delle procedure di selezione dei Dirigenti e del Direttore Generale.

Art. 3 - Avvisi di selezione

3.1 Gli avvisi di selezione, pienamente conformi alla disciplina contenuta nel presente regolamento, sono approvati su proposta del Direttore Generale con deliberazione dal Consiglio di Amministrazione.

3.2 Le procedure di selezione vengono debitamente e previamente pubblicizzate tramite internet sul sito web di ACER all'indirizzo www.acerbologna.it nella sezione "Assunzioni", nonché, laddove possibile, anche sui siti web degli enti locali territoriali, per almeno dieci giorni consecutivi prima della scadenza del bando. Possono, di volta in volta, essere realizzate forme comunicative specifiche e aggiuntive, interne ed esterne alla struttura, anche tramite mail, per consentire la migliore diffusione e circolazione possibile dell'avviso selettivo. In tal senso, sono sempre ammissibili riaperture dei termini, rettifiche e/o integrazioni dell'avviso di selezione sino al momento di formale insediamento della Commissione giudicatrice.

Art. 4 - Requisiti di ammissione

4.1 Per l'assunzione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, presso ACER sono richiesti i seguenti requisiti: cittadinanza italiana o appartenente ad uno degli stati membri dell'Unione Europea; godimento di diritti civili e politici; non aver riportato condanne penali e di non avere procedimenti penali in corso; titolo di studio adeguato al livello professionale richiesto; idoneità fisica all'impiego e alle mansioni specifiche corrispondenti al profilo professionale o alla posizione di lavoro da ricoprire.

4.2 Eventuali ulteriori requisiti di accesso, in quanto connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali di riferimento, sono determinati ed indicati dai singoli avvisi di selezione.

Non possono partecipare alla selezione il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado, dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti del Gruppo ACER, nonché coloro che hanno rapporti di convivenza e affiliazione con gli stessi. Gli aspiranti candidati hanno l'obbligo, a pena di esclusione, di comunicare i medesimi rapporti di parentela, affinità, convivenza, affiliazione con il personale avente la qualifica di Quadro ai sensi del vigente CCNL Federcasa.

Art. 5 - Commissione tecnica di valutazione

5.1 E' prevista la costituzione, per ciascuna procedura di selezione, di una Commissione tecnica di valutazione incaricata dello svolgimento dei lavori di valutazione dei candidati e di formazione della graduatoria di merito degli idonei.

5.2 Le Commissioni sono formate da tre membri effettivi: il Direttore Generale o suo delegato, che la convoca e la presiede; il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, anche con funzioni di Segretario della Commissione; un altro membro nominato dal Consiglio di Amministrazione fra esperti nelle attività proprie del profilo selezionato che non sia componente del Consiglio di Amministrazione, che non ricopra cariche politiche e/o sindacali e che non abbia vincoli di parentela o di affinità sino al quarto grado compreso con altro componente di Commissione e comunque non si trovi in alcuna situazione di incompatibilità o conflitto di interesse (laddove emergesse dopo la nomina della commissione si procederà alla immediata sostituzione del membro della Commissione con un altro preventivamente individuato).

5.3 Per i componenti di Commissione interni di ACER e per eventuali componenti esterni non sono previsti gettoni di presenza o altre forme di emolumento, considerandosi la carica assunta a titolo gratuito e liberale.

Art.6 - Modalità di svolgimento delle selezioni

6.1 Le selezioni si svolgeranno normalmente con le seguenti modalità:

- 1) analisi dei curricula e delle esperienze professionali;
- 2) una prova scritta (eventuale);
- 3) un colloquio di approfondimento per i candidati che abbiano superato positivamente le fasi precedenti.

6.2 L'eventuale prova scritta si svolgerà normalmente con il sistema delle domande a risposta multipla con sistema chiuso e sarà volta a verificare le competenze tecniche e l'esperienza professionale dei candidati. La prova verterà sulle materie attinenti al profilo professionale richiesto e/o su materie di interesse aziendale. Per le qualifiche ritenute di maggior rilievo è possibile anche la redazione di un elaborato tematico.

6.3 Il colloquio, oltre che allo specifico grado di conoscenza delle materie sopra indicate, sarà volto a conoscere le attitudini personali, gli aspetti motivazionali e relazionali nonché le competenze gestionali del candidato in relazione alla posizione lavorativa da ricoprire. Qualora non sia prevista una prova scritta, il colloquio potrà vertere anche su materie giuridiche, amministrative, tecniche o comunque di interesse aziendale.

6.4 In base al profilo richiesto, la Commissione potrà individuare le modalità di svolgimento delle selezioni che reputerà maggiormente adeguate.

6.5 La comunicazione relativa al giorno e all'ora in cui si svolgeranno le prove, se non comunicata nell'avviso di selezione, sarà effettuata tramite avviso sul sito aziendale o via mail.

6.6 Al termine della procedura di selezione sopra illustrata la Commissione formulerà una graduatoria di merito degli idonei, quale risultante della sommatoria dei giudizi sintetici sui titoli e sulle prove d'esame riportati da ciascun candidato, riservandosi di proporre la stipula dei contratti ai candidati che avranno ottenuto la migliore valutazione, previa verifica dell'effettiva sussistenza dei requisiti richiesti e dei titoli dichiarati, nonché visita medica di

controllo di idoneità fisica all'impiego in base alla normativa vigente. Tale graduatoria, pubblicata sul sito web di ACER, nell'apposito spazio dedicato, per almeno cinque giorni, mantiene validità per un periodo complessivo di trentasei mesi e non comporta per ACER alcun obbligo di assunzione futuro. L'utilizzo successivo della graduatoria potrà essere disposto ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione su proposta della Direzione generale.

6.7 ACER Bologna può gestire le procedure di selezione anche nell'interesse delle società partecipate.

6.8 Possono partecipare alle selezioni esterne anche i dipendenti già in servizio indipendentemente dalla natura del loro rapporto di lavoro, purché in possesso dei requisiti e delle competenze richieste, dietro presentazione di apposita domanda di ammissione nei termini generali stabiliti dall'avviso.

6.9 Le Commissioni tecniche di valutazione adottano i criteri e parametri di selezione che ritengono maggiormente confacenti al profilo professionale da individuare, con piena libertà ed autonomia determinativa, nel rispetto delle eventuali previsioni contenute nell'avviso di selezione. La Commissione dovrà, nella prima seduta anteriore allo svolgimento delle prove, predeterminare i criteri e i parametri di valutazione che verranno utilizzati.

Art. 7 - Costituzione del rapporto di lavoro

7.1 L'assunzione decorre a tutti gli effetti dal giorno in cui il vincitore assume effettivo servizio, una volta espletati gli adempimenti di cui al contratto collettivo applicabile, a seguito di approvazione della procedura da parte del Consiglio di Amministrazione.

7.2 Il vincitore che, senza giustificato motivo, non assume servizio entro dieci giorni dalla data di assunzione riportata nella lettera e/o contratto di assunzione, viene considerato rinunciataro ed escluso dalla eventuale graduatoria, salvo diverso accordo tra le parti. ACER si riserva in tal caso di procedere all'assunzione di altro personale risultato idoneo all'esito del processo valutativo ovvero di revocare la procedura bandita o, ancora, di aprire nuova procedura selettiva.

7.3 Valgono, per l'assunzione di figure dirigenziali e ferme restando le precisazioni di cui al punto 1.4, le incompatibilità previste dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 ed eventuali successive modifiche.

Art. 8 - Tirocini e stage

8.1 Il tirocinio o stage è un periodo di formazione "on the job" all'interno dell'ambiente di lavoro, finalizzato ad acquisire sul campo specifiche competenze e a favorire le scelte professionali, mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

8.2 ACER si conforma alle specifiche disposizioni normative che delineano le varie forme e tipologie di tirocinio.

8.3 I contratti di tirocinio o di stage potranno essere stipulati da ACER, previa selezione per titoli e colloquio. Detti contratti, qualora conclusi con giudizio positivo sul progetto realizzato, possono costituire titolo valutabile nelle selezioni di reclutamento del personale.

Art. 9 - Selezione di Dirigenti

9.1 Il presente regolamento si applica altresì, limitatamente alla procedura di selezione, anche al personale dirigenziale assunto a tempo indeterminato.

9.2 Per il personale dirigenziale assunto con contratto a termine per comprovate esigenze organizzative, fermi i principi delineati dall'art.1, l'incarico di dirigente a tempo determinato è deliberato, su proposta del Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art.18 c.11 dello Statuto di ACER Bologna.

9.3 In ogni caso i criteri di scelta dovranno essere conformi ai principi di trasparenza, pubblicità, eguaglianza, buon andamento ed imparzialità.

Art. 10 - Selezione del Direttore Generale

10.1 L'incarico di Direttore Generale ha natura fiduciaria e viene conferito previa pubblicazione di un avviso di selezione.

10.2 Il Direttore Generale è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente.

10.3 Il Direttore Generale è scelto tra i Dirigenti dell'Azienda o di altri enti pubblici o privati, di età non superiore ai sessantacinque anni, che abbiano svolto attività dirigenziale per almeno un quinquennio e che siano in possesso del diploma di laurea.

10.4 L'incarico di Direttore Generale è rinnovabile ed è conferito a tempo determinato, per un periodo non superiore a cinque anni, che decorre dalla nomina ed ha comunque termine al compimento del sesto mese successivo alla scadenza del Consiglio di Amministrazione. L'incarico può essere revocato prima della scadenza quinquennale con atto motivato, adottato a maggioranza del Consiglio di Amministrazione, quando ricorrano ripetute inadempienze, ivi compreso il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il contratto individuale di lavoro ne stabilisce il trattamento economico.

TITOLO II - PROGRESSIONI

Art. 11 - Progressioni verticali

11.1 Le progressioni fra le aree contrattuali, secondo il vigente CCNL del personale dipendente, avvengono esclusivamente tramite selezione per titoli e colloqui, secondo i principi di cui all'art. 1, salvo peculiari e straordinarie esigenze aziendali idonee a giustificarle e solo in quanto i criteri utilizzati siano effettivamente compatibili con il consolidamento dell'esperienza maturata all'interno di ACER Bologna. L'eventuale eccezione al principio della selezione pubblica deve essere adeguatamente motivato.

11.2 Per le selezioni riguardanti le progressioni verticali, qualora le esigenze aziendali lo richiedano, è possibile valorizzare, nell'ambito dei titoli oggetto di valutazione, le esperienze lavorative maturate nell'ambito degli enti e delle aziende di edilizia residenziale pubblica.

Art. 12 - Progressioni orizzontali

12.1 Al fine di valorizzare le risorse interne, riconoscendone il valore di crescita professionale e tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali, le progressioni orizzontali vengono proposte, nel rispetto dei principi di cui all'art. 1 ed anche sulla base delle schede di valutazione del personale, dal Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione, che le delibera.

Disposizioni finali

L'approvazione del presente regolamento determina l'abrogazione di ogni altro precedente provvedimento aziendale di natura regolamentare in materia.