



Azienda Siciliana Trasporti S.p.a. a Socio Unico La Regione Siciliana

CRITERI E MODALITA' PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1 - Principi

L'Azienda Siciliana Trasporti Società per azioni con Socio Unico La Regione Sicilia, in applicazione dell'art. 19 del decreto legislativo 19 agosto 2016 nr. 175, definisce col presente provvedimento i criteri e le modalità di reclutamento del personale ai sensi dell'art. 7 della legge reg. 6 dicembre 2006 n. 21 nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità e dei principi di cui all'art. 35 comma 3 del decr. Lgs. 30 marzo 2001 nr. 165, nonché della vigente normativa statale e regionale in materia, e delle disposizioni che stabiliscono divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

Art. 2 - Programmazione dei fabbisogni e copertura finanziaria

La selezione, la valutazione ed il reclutamento del personale si effettuano in stretta coerenza con i fabbisogni assunzionali, derivanti dai contratti di servizio o dalle forniture comunque denominate da rendere anche a committenti diversi dalle amministrazioni pubbliche.

Detti fabbisogni devono essere coerenti con il Piano dei Servizi e del Personale, il Piano Economico Annuale ed il Piano Operativo Strategico. Le modalità di selezione e di valutazione del personale sono adeguate al profilo professionale delle risorse umane da reperire e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di oggettiva efficacia e trasparenza.

La società individua le forme contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, e nell'ambito degli istituti previsti dalla vigente legislazione in materia di contratti di lavoro, ed a quanto previsto da altre

disposizioni in materia, fermi restando i divieti previsti dalla normativa vigente per le assunzioni e fino alla vigenza di tali divieti.

Nei limiti della programmazione, e fermi restando la necessità attuale e non meramente potenziale della copertura finanziaria, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro solamente se le risorse presenti nell'organico aziendale non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa ed alle necessità produttive, in rapporto alle commesse affidate o affidande con contratti di servizio o di appalto.

L'obbligo di imparzialità di cui all'art. 19 del decr. Lgs. 175/2016 si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire; l'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo ad ogni cittadino la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale; l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società e con l'invio di esso a tutte le amministrazioni socie, nonché attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune, con l'indicazione dei profili da acquisire, riferiti alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie, l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, le forme contrattuali previste, nonché la durata indicativa del rapporto di lavoro.

La società assicura il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, nonché del principio di non discriminazione. Assicura altresì il rispetto della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie.

Art. 3 - Fasi del procedimento assunzionale: l'avviso di selezione

Il reclutamento avviene attraverso procedure comparative e selettive mediante le quali si accertano secondo principi meritocratici la professionalità, la capacità e le attitudini richieste per la posizione da ricoprire nell'organico aziendale.

L'avviso di selezione ha il seguente contenuto: a) numero dei posti messi a selezione; b) individuazione del profilo professionale al quale si riferisce la selezione; c) mansioni da ricoprire e inquadramento contrattuale e giuridico applicato; d) periodo di prova; e) modalità di presentazione della domanda; f) termine di scadenza; g) requisiti soggettivi necessari per partecipare; h) titolo di studio richiesto e la eventuale votazione minima; i) altri titoli preferenziali; j) periodi di esperienza maturata; k) età massima richiesta (eventuale); l) prove di selezione e modalità di espletamento; m) richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali.

Le prove di selezione possono essere costituite, in relazione alle figure professionali da reperire, in colloqui individuali, test a risposta guidata o libera, prove pratiche o attitudinali.

Art. 4 - Fasi del procedimento assunzionale: la commissione giudicatrice

Il Consiglio di Amministrazione provvede, con apposito atto, alla nomina della commissione giudicatrice, che è presieduta di norma da un dirigente della società, o in mancanza, dall'Amministrazione regionale. La Commissione è formata da almeno tre e fino ad un massimo di cinque componenti. Devono far parte della Commissione anche dirigenti o funzionari dell'Amministrazione Regionale ed esperti esterni di provata competenza nelle materie di concorso. La Commissione nomina un Segretario, anche esterno. Non possono far parte della Commissione soggetti che siano componenti degli organi di indirizzo e controllo della società, o che ricoprano cariche politiche o siano rappresentanti sindacali. La Commissione provvede all'espletamento delle prove previste dall'avviso di selezione e alla conseguente redazione della graduatoria finale di merito secondo il

punteggio assegnato. Le graduatorie finali sono valide per lo stesso periodo previsto dalle vigenti normative in materia di concorsi della pubblica amministrazione, salvo il termine minore da indicare nell'avviso. La Società, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, si riserva in ogni momento di sospendere o annullare la procedura di selezione.

Art. 5 - Riserve e altri istituti previsti per le necessità di incremento dell'organico

Per il soddisfacimento delle necessità di reclutamento la società può chiedere all'Amministrazione Regionale l'applicazione, anche per le qualifiche dirigenziali, dell'art. 39 della l.r. 14 maggio 2009 nr. 6.

Per i posti da coprire mediante selezione, in applicazione dell'art. 64 della l.r. 12 agosto 2014 nr. 21, l'avviso prevede la riserva anche per tutti i profili da reperire, in favore delle unità di personale inserite nell'albo dei dipendenti delle società in liquidazione a totale o maggioritaria partecipazione regionale, alla data di scadenza del termine di presentazione delle candidature.

Per i posti non ricoperti da soggetti inseriti nell'albo di cui all'art. 64 della l.r. 21/2014, per mancanza o insufficienza delle candidature, ovvero per profili infungibili, la società ricorre alle altre candidature utilmente collocate nella graduatoria finale della selezione. Per le riserve e le preferenze, l'avviso richiama le medesime disposizioni previste dalla normativa vigente per i pubblici concorsi.

Sono fatte salve le assunzioni obbligatorie ai sensi della l. 12 marzo 1999 nr. 68. La procedura di selezione può essere espletata anche attraverso l'istituto della mobilità, nei limiti e nelle forme previste dalla legislazione vigente.

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 18 novembre 2016