

REGOLAMENTO
PER LA SELEZIONE
ED ASSUNZIONE
DEL PERSONALE DIPENDENTE
E PER
IL CONFERIMENTO
DI INCARICHI PROFESSIONALI
E DI
PRESTAZIONI DI SERVIZI

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CON VERBALE N. 1 DEL 30.12.2015.

MODIFICATO CON VERBALE N. 2 DEL 21.03.2016.

MODIFICATO CON VERBALE N. 3 DEL 25.02.2021

MODIFICATO CON VERBALE N. 1 DEL 16.03.2023

MODIFICATO CON VERBALE N. 1 DEL 14.03.2025

Sommario

Sommario	2
Art. 1 - Fabbisogno di personale	3
Art. 2 - Criteri generali.....	3
Art. 3 – Pubblicità.....	3
Art. 4 - Contenuti dell'avviso di selezione	3
Art. 5 - Requisiti generali per l'ammissione	3
Art. 6 - Presentazione della domanda.....	4
Art. 7 - Ammissione dei candidati.....	4
Art. 8 - Composizione Commissione esaminatrice	4
Art. 9 – Valutazione	5
Art. 10 - Assunzione di personale a tempo indeterminato	5
Art. 11 Assunzione del personale provvisorio	5
Art. 12 Facoltà di revoca, proroga o di riapertura dei termini	5
Art. 13 - Diritto di accesso dei candidati	5
Art. 14 - Verifiche sanitarie.....	5
Art. 15 - Verifica delle dichiarazioni	5
Art. 16 - Contratto individuale di lavoro	6
Art. 17 – Profili professionali e loro modifiche e riconoscimento specifiche responsabilità	6
Art. 18 – Procedure di selezione del Direttore Generale	7
Art. 19 Incarichi professionali.....	8
Art. 20 - Convenzioni/Collaborazioni	9
Art. 21 - Norme di rinvio	10
Art. 22 – Approvazione	10



Art. 1 - Fabbisogno di personale

Il Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale determina la programmazione del fabbisogno di personale, tenuto conto degli standard previsti dalla legislazione e dagli atti deliberativi della Regione, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e in coerenza con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria, per assicurare funzionalità, ottimizzazione delle risorse e contenimento della spesa del personale.

Art. 2 - Criteri generali

L'Azienda riconosce la centralità delle risorse umane come condizione fondamentale per l'efficacia della propria azione e a tal fine pone particolare attenzione alle procedure di ricerca e alle metodologie di scelta dei propri collaboratori.

La selezione del personale e le modalità di accesso all'impiego nell'Azienda sono improntate a criteri di imparzialità, pubblicità e trasparenza delle procedure.

L'Azienda garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi della legge 125/1991.

Art. 3 – Pubblicità

modificato con verbale del Cda n. 1/2023

Il Direttore, nei limiti del fabbisogno annuale approvato dal Consiglio d'Amministrazione, dà avvio alla procedura di selezione di personale con l'emanazione di un avviso di selezione pubblica, che è reso noto tramite i seguenti canali:

- pubblicazione sul sito aziendale/comunale per un tempo minimo di 7 giorni;
- pubblicazione, integrale o per estratto, su organi d'informazione a carattere locale;

Per quanto riguarda gli avvisi di selezione interni previsti dall'art Art. 17 – Profili professionali e loro modifiche e riconoscimento specifiche responsabilità, gli stessi verranno per un tempo minimo di 7 giorni:

- affissi nella bacheca del personale posta in Azienda
- pubblicati sul sito web aziendale

Verrà inoltre emanata comunicazione di pubblicazione degli avvisi secondo i canali di comunicazione in uso con i dipendenti.

Art. 4 - Contenuti dell'avviso di selezione

L'avviso di selezione pubblica deve contenere:

1. l'indicazione della figura professionale ricercata per la selezione di personale a tempo determinato/indeterminato, il numero dei posti da ricoprire;
2. il contratto collettivo applicato, la categoria di appartenenza;
3. i requisiti generali e specifici d'ammissione;
4. le modalità e il termine di presentazione della domanda di partecipazione;
5. le modalità di svolgimento della selezione;
6. la documentazione richiesta;

Art. 5 - Requisiti generali per l'ammissione

Per l'assunzione alle dipendenze dell'Azienda è necessario il possesso dei seguenti requisiti generali:

- a) Possesso della cittadinanza italiana o di altro stato membro dell'Unione Europea, per i cittadini extracomunitari possesso di regolare permesso di soggiorno;
- b) Età non inferiore a 18 anni;
- c) idoneità psico-fisica alle specifiche mansioni;
- d) titolo di studio previsto dall'avviso;
- e) non aver riportato condanne penali e non essere stati interdetti o sottoposti a misure che escludono, secondo le leggi vigenti, dalla nomina agli impieghi pubblici;

Tutti i requisiti per l'ammissione alla selezione devono essere posseduti alla data della scadenza del termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione, nonché alla data dell'assunzione.

Art. 6 - Presentazione della domanda

La domanda di ammissione alla selezione, redatta in carta semplice in forma di dichiarazione sostitutiva (art.46 DPR 445/2000 e successive modifiche e integrazioni) secondo lo schema allegato al relativo avviso, dovrà essere indirizzata al Direttore e presentata entro e non oltre il termine stabilito nell'avviso con le modalità in esso previste. Gli aspiranti dovranno dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, oltre alla precisa indicazione della selezione alla quale intendono partecipare:

- 1. cognome e nome;
- 2. il luogo e la data di nascita, residenza e recapito cui inviare le comunicazioni relative alla selezione;
- 3. codice fiscale;
- 4. possesso di tutti i requisiti generali previsti dal presente Regolamento;
- 5. possesso di eventuali requisiti specifici richiesti nell'avviso;
- 6. accettazione esplicita delle regole previste dall'avviso di selezione.

Alla domanda devono essere allegati, altresì, il curriculum vitae e la fotocopia di un documento d'identità.

Art. 7 - Ammissione dei candidati

Il Responsabile del Servizio competente esamina le domande ai fini della loro ammissibilità.

La mancata ammissione alla selezione, debitamente motivata, viene comunicata a mezzo lettera, ovvero con altro mezzo che il candidato abbia indicato nella domanda.

Art. 8 - Composizione Commissione esaminatrice

La commissione esaminatrice delle selezioni è nominata dal Direttore tenuto conto delle specificità e competenze richieste per il profilo da ricoprire ed è composta da tecnici esperti, scelti prioritariamente tra dipendenti dell'Azienda o esterni nel caso di professionalità non presenti nell'organico aziendale.



La Commissione è presieduta dal Direttore o da un suo sostituto, da lui formalmente indicato.

Art. 9 – Valutazione

Le prove d'esame, unitamente alla valutazione del curriculum vitae, hanno lo scopo di evidenziare le competenze professionali e le capacità, le attitudini e l'affidabilità del candidato in relazione al profilo ricercato.

La commissione, dopo lo svolgimento delle prove d'esame previste dall'avviso, attribuisce a ciascun candidato un punteggio finale espresso in trentesimi; la valutazione è ritenuta sufficiente con un punteggio pari o superiore a diciotto/trentesimi. (modificato con verbale del Cda n. 1/2023).

Art. 10 - Assunzione di personale a tempo indeterminato

La ricerca selettiva di personale da inserire a tempo indeterminato, produce una graduatoria valida per un anno a partire dalla data della sua pubblicazione, salvo possibilità di proroga per un ulteriore periodo di un anno, l'Azienda avrà inoltre la possibilità di utilizzarla per eventuali assunzioni a tempo determinato.

Art. 11 Assunzione del personale provvisorio

Nei casi di occorrenze straordinarie, di sostituzioni temporanee e di sviluppo del servizio che si ritenga di carattere non continuativo, il Direttore ha facoltà di assumere personale con rapporto di lavoro a termine.

Le assunzioni del personale provvisorio sono disposte con una delle seguenti modalità:

- in base ad una procedura comparativa delle domande di assunzione pervenute all'Azienda previo avviso di selezione pubblicato;
- per chiamata nominativa nel caso di assunzioni temporanee di breve durata e/o urgenti.

Art. 12 Facoltà di revoca, proroga o di riapertura dei termini

Ove si renda necessario nell'interesse dell'Azienda e per giustificati motivi, può essere disposta la revoca, la proroga e la riapertura dei termini dell'avviso.

Art. 13 - Diritto di accesso dei candidati

I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento ai sensi degli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 12 aprile 2006, n. 184.

Il diritto può essere esercitato esclusivamente dopo la conclusione del procedimento, successivamente alla pubblicazione della graduatoria finale di merito così come approvata dal Direttore.

Art. 14 - Verifiche sanitarie

L'Ente esegue gli accertamenti sanitari per l'idoneità psicofisica del candidato secondo le modalità stabilite dalla legge.

Art. 15 - Verifica delle dichiarazioni

L'Azienda si riserva di verificare, nei confronti dei candidati che avranno superato le prove come previsto dalla Legge 445/2000, le dichiarazioni rese e il possesso dei requisiti dichiarati sarà effettuata dall'Azienda nei confronti dei candidati

Qualora, anche a seguito controlli finalizzati alla verifica del possesso dei requisiti richiesti, risultino condizioni non sanabili, l'Azienda non dà luogo alla stipula del contratto individuale di lavoro. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia già instaurato, la condizione sopra indicata costituisce causa di risoluzione del rapporto medesimo.

Art. 16 - Contratto individuale di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dal contratto individuale di lavoro, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e dei contratti collettivi nel tempo vigenti.

Nel contratto individuale di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

1. tipologia del rapporto di lavoro;
2. data d'inizio del rapporto di lavoro;
3. categoria d'inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
4. profilo professionale e mansioni corrispondenti alla categoria di assunzione;
5. durata del periodo di prova;
6. sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;
7. termine finale, per il contratto di lavoro a tempo determinato.

Il contratto individuale di lavoro specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del rapporto di lavoro e per i termini di preavviso.

Costituisce, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale.

Art. 17 – Profili professionali e loro modifiche e riconoscimento specifiche responsabilità

(aggiunto con verbale del Cda n. 1/2023).

Il personale è inserito nella struttura organizzativa dell'Azienda come delineata dall'Organigramma Aziendale di cui al precedente articolo nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL applicato;

La modifica del profilo professionale, il passaggio di livello, il riconoscimento di specifiche responsabilità possono costituire elemento di sviluppo professionale dei dipendenti all'interno dell'Azienda;

La modifica del profilo professionale di un dipendente può avvenire per esigenze organizzative connesse a modifiche dell'organizzazione del lavoro che possono comportare l'istituzione, la soppressione o la variazione di mansioni;



Nel caso in cui si rendesse necessario identificare all'interno della pianta organica alcune figure con specifiche responsabilità, si procederà con le stesse modalità previste per la modifica del profilo professionale;

L'eventuale riqualificazione del lavoratore in altro ruolo e/o il riconoscimento di specifiche responsabilità, sono comunque e sempre vincolati alle seguenti condizioni:

- a) Effettiva esigenza dell'Azienda;
- b) Pubblicazione dell'Avviso di selezione interna secondo le modalità previste all'art. 3
- c) Percorso di valutazione anche attraverso un colloquio individuale che accerti le competenze del lavoratore a svolgere la nuova mansione;
- d) Possesso dei requisiti formativi e dei titoli di studio necessari alla nuova mansione dettagliati nell'avviso di selezione interna;

Il conferimento al personale degli incarichi di funzione istituiti avviene tenendo conto, in relazione alla natura e caratteristiche dei compiti da realizzare, dei seguenti criteri selettivi:

- esperienza acquisita, capacità professionale dimostrata conoscenze professionali possedute e grado di autonomia;
- capacità organizzative, gestionali e relazionali;
- conoscenza della normativa inerente agli ambiti di responsabilità.

Art. 18 – Procedure di selezione del Direttore Generale **(aggiunto con verbale del Cda n.1/2025).**

Per la selezione di questo profilo professionale vengono stabiliti i seguenti requisiti e procedure:

Requisiti di partecipazione di ordine generale quali:

- cittadinanza italiana, ovvero cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea ovvero cittadinanza di paese extracomunitario in possesso di regolare permesso di soggiorno al momento dell'assunzione;
- età non inferiore agli anni 18 e non superiore a quella prevista dalla normativa vigente per il conseguimento della pensione di vecchiaia;
- godimento dei diritti civili e politici;
- posizione regolare nei riguardi degli obblighi di leva per i cittadini soggetti a tale obbligo;
- assenza di condanne penali per reati che impediscono, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di impiego con un Ente Pubblico;
- non essere in condizioni di incompatibilità o inconvertibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013 e ss.mm.ii.
- non ricoprire all'atto dell'assunzione dell'incarico cariche elettive o di governo a qualsiasi livello istituzionale, o di amministratore in Enti e Società a partecipazione di FODOM Servizi;
- non essere collocato in quiescenza, sia come ex lavoratore pubblico che privato, così come stabilito dall'art. 5, comma 9, del D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012 e così come modificato dall'art. 6 del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014;
- Non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una P.A. e non trovarsi in alcuna posizione di incompatibilità da leggi vigenti;
- Idoneità fisica all'impiego

Oltre ai requisiti generali di cui sopra, i candidati devono essere in possesso del seguente **requisito minimo specifico** obbligatorio:

- la laurea triennale del nuovo ordinamento universitario oppure diploma di laurea del vecchio ordinamento in qualsiasi disciplina

Il CdA delibera l'avviso di selezione prevedendo i requisiti minimi previsti dal presente Regolamento provvede alla sua pubblicità secondo quanto previsto dal Regolamento stesso.

La definizione della modalità della selezione non può prescindere da una prova orale con il Consiglio di Amministrazione finalizzata all'accertamento del possesso della professionalità, delle capacità, delle conoscenze e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire e desumibile anche dalla valutazione del curriculum del candidato.

Nel caso di ricezione di un numero elevato di candidature aventi i requisiti previsti, la Commissione potrà individuare una modalità preselettiva dei candidati mediante test o prova scritta.

Il Presidente del CdA nomina una Commissione tecnica che verificherà il possesso dei requisiti alla partecipazione alla selezione redigendo sintesi di quanto in possesso dai candidati e desumibile dal curriculum vitae consegnando al Cda tale documentazione.

Il Cda mediante colloqui individuali con i candidati in possesso dei requisiti individuerà il soggetto più idoneo per lo svolgimento del ruolo di Direttore Generale sulla base della valutazione del curriculum e della prova.

Non si procederà ad attribuzione di un punteggio né alla formazione di una graduatoria finale di merito.

Terminata la valutazione dei candidati sulla base della valutazione del curriculum e del colloquio il Consiglio di Amministrazione individuerà il candidato idoneo per lo svolgimento del ruolo di Direttore Generale

In caso di rinuncia del nominato o di risoluzione dell'originario contratto, nei limiti temporali di efficacia del predetto contratto individuale, il Consiglio di Amministrazione potrà decidere di stipulare nuovo contratto individuale di lavoro con altro candidato secondo insindacabile Sua valutazione.

Se viene identificato un candidato idoneo, il Cda delibera la sua nomina come Direttore Generale per un periodo di 5 anni, eventualmente rinnovabile nelle modalità previste dall'art. 23 C.2 dello Statuto.

L'incarico di Direttore è conferito con contratto di lavoro di diritto privato a tempo pieno e determinato con possibilità di accordare un part time.

Il Cda con apposito provvedimento definisce inquadramento contrattuale e retribuzione dovuta sulla base del Contratto Collettivo Nazionale applicato.

Art. 19 Incarichi professionali

L'Azienda può conferire incarichi professionali qualora vi sia l'impossibilità oggettiva di utilizzare risorse umane interne, ovvero per inesistenza all'interno della propria organizzazione della figura idonea allo svolgimento dell'incarico, ovvero per necessità di



supporto specialistico all'attività ordinaria degli uffici interni. L'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane interne deve essere previamente accertata ed evidenziata nel provvedimento di avvio del procedimento per il conferimento dell'incarico, adottato dall'organo competente.

Gli incarichi possono essere conferiti solo a soggetti di particolare e comprovata specializzazione, previa procedura comparativa preceduta da adeguata pubblicità sulla stampa locale e sul sito della società: i termini per la presentazione delle domande non potranno essere inferiori a 7 giorni di calendario.

E' fatta salva la facoltà di prescindere dalla procedura comparativa:

- nel caso in cui la scelta del professionista debba essere basata su un rapporto fiduciario, relativamente a prestazioni peculiari e di elevata complessità, che richiedono una professionalità specifica, anche in relazione ai profili di responsabilità che potrebbero derivare a carico della società e/o dei suoi organi;
- per gli incarichi relativi ad attività di consulenza o di formazione delle risorse umane inerenti ad attuazioni normative ed organizzative da eseguire tempestivamente;
- per incarichi relativi a programmi o progetti in sinergia con altre aziende analoghe e/o Amministrazioni pubbliche;
- ogniquale volta vi sia la necessità di procedere con particolare urgenza

Restano esclusi dall'ambito di applicazione delle disposizioni del presente articolo:

- Gli incarichi professionali conferiti per l'assistenza legale ed in giudizio della società ovvero per le relative pratiche di domiciliazione, nonché quelli inerenti attività notarili;
- Le prestazioni specialistiche in materia fiscale, contabile, di gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente, di gestione della sorveglianza sanitaria, di gestione del sistema qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro, di gestione del trattamento dei dati personali e degli altri incarichi simili, purché contenute nell'importo di cui all'articolo art. 50 D. Lgs. 36/2023
- Le prestazioni professionali relative ai servizi di ingegneria ed architettura, in quanto disciplinati dal D. Lgs. 36/2023.;
- Gli appalti di servizi che hanno ad oggetto la prestazione imprenditoriale di un risultato resa da soggetti con organizzazione strutturata e prodotta senza caratterizzazione personale, in quanto disciplinati dal D. Lgs. 36/2023;
- Gli incarichi di componente degli organismi di controllo interno (es. Organismo di vigilanza ex D.Lgs n. 231/2001 ecc.)
- Gli incarichi relativi alla partecipazione a commissioni interne;
- Gli incarichi occasionali a lavoratori autonomi, le cui attività hanno natura episodica e svolte in maniera saltuaria e del tutto autonoma, ed il corrispettivo dell'incarico è contenuto nei limiti di euro 5.000,00.

Tutti gli incarichi devono avere durata e corrispettivo predeterminati e non sono tacitamente rinnovabili.

Art. 20 - Convenzioni/Collaborazioni

(art. inserito con verbale CdA n. 3 del 25.02.2021)

Si prevede la possibilità, in mancanza di risorse interne, non potendo ricorrere all'incarico ad un professionista, di sottoscrivere convenzioni con altri enti pubblici-privati per la prestazione e/o utilizzo di servizi del personale altrui e/o attivare forme di collaborazione con altre strutture.



Art. 21 - Norme di rinvio

Per tutto ciò che non è stabilito dal presente regolamento, si applicano le disposizioni di legge.

Art. 22 – Approvazione

Il presente regolamento è adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.12.2015 con verbale n. 1, modificato nella seduta del 21.03.2016 con verbale n.2, modificato nella seduta del 25.02.2021 con verbale n. 3, modificato nella seduta del 16.03.2023 con verbale n. 1, modificato nella seduta del 14.03.2025 con verbale n. 1

Eventuali integrazioni o modifiche del presente regolamento sono sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione.

