



IN.SAR. S.P.A.

Regolamento per il reclutamento per il personale

Approvato nel CdA IN.SAR. del 16 luglio 2018 a seguito dell'adeguamento richiesto in sede di controllo analogo preventivo



Sommario

| | |
|---|---|
| Art. 1. Oggetto | 3 |
| Art.2 Principi | 3 |
| Art.3 Criteri generali..... | 3 |
| Art. 4 Ambito di applicazione..... | 4 |
| Art. 5 Il Piano triennale del fabbisogno del personale..... | 4 |
| Art.6 Contenimento costi per il personale..... | 5 |
| Art.7 Modalità di reclutamento del personale dipendente. Procedimento | 5 |
| Art.8 Commissione giudicatrice | 6 |
| Art. 9 Graduatoria | 6 |
| Art.10 Contratto..... | 6 |
| Art. 11 Tutela della riservatezza..... | 6 |
| Art. 12 Entrata in vigore..... | 7 |



Art. 1 Oggetto

1. Il presente Regolamento definisce criteri e modalità per il reclutamento del personale.
2. E' emanato in attuazione dell'art. 19, comma 2 del d.lgs 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", della deliberazione della Giunta regionale n. 64/9 del 2.12.2016 "Piano triennale del fabbisogno di personale 2016 - 2018. Determinazione della capacità assunzionale della Regione e direttive per le amministrazioni del sistema Regione. L.R. 13.11.1998, n. 31, art. 15" e della deliberazione della Giunta regionale n.42/5 del 23.10.2012 "Direttive concernenti la disciplina degli Organismi partecipati dalla Regione Sardegna per affidamento di attività in "House providing".
3. A norma dell'art. 19, comma 3 del d.lgs 175/2016, il presente regolamento è pubblicato nel sito istituzionale della società nella sezione amministrazione trasparente.

Art.2 Principi

1. Il presente regolamento stabilisce i criteri e le modalità per il reclutamento del personale di IN.SAR. nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trasparenza, pubblicità, imparzialità, buon andamento, pari opportunità e non discriminazione.

Art.3 Criteri generali

1. La società, al fine di assicurare adeguati livelli di economicità e di qualità delle prestazioni, tenuto conto delle attività in programma, definisce il fabbisogno di personale nel piano triennale delle assunzioni.

Adotta criteri di merito e competenza per l'assegnazione di incarichi e la ricerca di personale dipendente.

2. Nel corso dell'anno, durante l'espletamento delle attività svolte dalla società, anche a seguito di nuovi affidamenti da parte dei soci o di nuove attività ascrivibili alla quota del 20%, l'AD, anche su richiesta dei servizi interessati, può valutare il fabbisogno di ulteriori risorse

umane accertando, sempre, in via preventiva l'impossibilità di far fronte alle necessità operative per il tramite del personale dipendente in servizio.

3. Preliminarmente all'avvio delle procedure selettive di reclutamento, la società verifica la presenza di personale in mobilità e/o in esubero nelle partecipate regionali con un profilo adeguato a quello necessario da sottoporre, in ogni caso, a prova di valutazione per la verifica delle competenze, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 25 del Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) e del Decreto



Ministeriale 9 novembre 2017 (Disposizioni di attuazione dell'articolo 25 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, in materia di personale delle società a partecipazione pubblica).

4. L'assunzione alle dipendenze della società, a tempo determinato e/o indeterminato, avviene attraverso procedure selettive che garantiscono:
- criteri di selezione oggettivi e predeterminati;
 - l'accertamento, anche attraverso il rilascio delle prescritte dichiarazioni sostitutive di certificazione, dell'assenza di procedimenti penali, di incompatibilità o altre condizioni ostative, nei confronti candidati prescelti.

Eventuali rapporti di parentela o affinità tra i candidati e le persone che operano nella Società o per la Società devono essere segnalati agli organismi di controllo.

5. La Società, nel rispetto della disciplina giuslavoristica e della contrattazione collettiva, adotta specifiche procedure affinché vengano evitate incompatibilità o commistioni di interesse dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 4

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina criteri, requisiti e procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali nelle forme del contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato; non si applica a:
- assunzioni rese obbligatorie da sentenze giudiziali avverse;
 - incarichi di lavoro, servizio o fornitura disciplinati dal Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n.50;
 - assunzioni obbligatorie disciplinate dalla Legge 12 marzo 1999, n.68, avviate attraverso apposita convenzione con la Provincia di Cagliari, Settore Collocamento obbligatorio;
 - contratti di somministrazione;
 - casi di distacco da Società partecipate di ambito regionale, regolati comunque secondo normativa e vincoli di budget approvato nelle sedi opportune;
 - collaborazioni di natura meramente occasionale, non ripetitiva, equiparabili pertanto, per natura, al semplice rimborso di spese sostenute, che dovranno essere assegnate nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 25 del Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) e del Decreto Ministeriale 9 novembre 2017 (Disposizioni di attuazione dell'articolo 25 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, in materia di personale delle società a partecipazione pubblica).

Art. 5

Il Piano triennale del fabbisogno del personale

1. Il piano è redatto a seguito della ricognizione del personale in servizio in IN.SAR., anche in base ai piani pensionistici, per individuare le figure professionali vacanti della dotazione organica da coprire in via temporanea o definitiva .



Ai sensi dell'art. 2 lett. f dell'allegato alla DGR n. 42/5 del 23.10.2012, è sottoposto al controllo analogo preventivo della Regione Sardegna. Può essere oggetto di revisione annuale.

Art.6

Contenimento costi per il personale

1. INSAR, conformemente a quanto disposto nella DGR n. 64/9 del 02.12.2016, concorre alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica del sistema Regione Sardegna anche attraverso il contenimento dei costi di funzionamento della struttura e di quelli connessi al personale.
2. Conformemente a quanto previsto all'art.19 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 e ss.mm.ii è, pertanto, soggetta al regime limitativo delle assunzioni e alle regole di contenimento della spesa per il personale applicabile alla Regione Sardegna. Eventuali deroghe a tali limitazioni potranno essere consentite esclusivamente dalla Giunta regionale su proposta motivata dell'Assessore della struttura titolare della funzione di controllo analogo della società.

Art.7

Modalità di reclutamento del personale dipendente. Procedimento

1. L'avvio delle procedure per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, in attuazione del Piano triennale del fabbisogno del personale e nel rispetto del budget, è approvato con determinazione dell'Amministratore Delegato a seguito di apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
2. La procedura di selezione, per titoli ed esami, è articolata nelle seguenti fasi procedurali:
 - a. pubblicazione di apposito bando sul sito web aziendale e sul sito dei soci nella pagina Bandi e concorsi della sezione Trasparenza, contenente:
 - la descrizione della posizione professionale da ricoprire;
 - l'inquadramento contrattuale previsto;
 - le condizioni e la sede di lavoro;
 - i requisiti tecnici, professionali e di esperienza maturata necessari;
 - i criteri e le modalità generali di svolgimento della selezione;
 - le materie oggetto delle prove d'esame;
 - il termine e la modalità di presentazione delle domande.
 - b. designazione, da parte dell'Amministratore Delegato in qualità di Responsabile Unico del Procedimento (RUP), di un'apposita Commissione di valutazione, composta da tre membri di cui due esterni, di elevata professionalità, in possesso dei requisiti generali e specifici di competenza di merito, e di un segretario interno alla struttura;
 - c. svolgimento, secondo l'iter definito nell'avviso di pubblicazione sul sito web aziendale, delle diverse prove, definizione e pubblicazione della graduatoria, con redazione di singoli verbali da parte della Commissione, il primo dei quali con la predeterminazione dei criteri di valutazione dei requisiti e il calendario dei lavori. Di ogni seduta della Commissione viene



redatto apposito verbale.

d. presa d'atto del RUP e avvio, da parte dell'unità legale e del personale, della procedura di assunzione in favore dei candidati idonei prescelti, fino alla stipula del contratto d'assunzione.

Art.8

Commissione giudicatrice

1. Della Commissione, nominata e composta ai sensi del precedente art.7, comma 2, lett.b, non possono fare parte parenti o affini degli aspiranti fino al quarto grado, membri di organi pubblici elettivi o di governo compresi quelli dell'organo amministrativo della società, né rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
2. L'autocertificazione dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità deve essere resa nella prima seduta della Commissione.
3. La Commissione è tenuta alla massima riservatezza in merito ai propri lavori e al rispetto delle regole etiche, nonché del Codice di comportamento della Società che si impegna a rispettare all'atto dell'accettazione dell'incarico.

Art. 9

Graduatoria

1. La commissione forma la graduatoria dei candidati che viene pubblicata sul sito della società.
2. INSAR si riserva di utilizzare le graduatorie delle selezioni, nei tre anni successivi alla data di loro pubblicazione, per il reclutamento di personale ulteriore rispetto a quello previsto dall'avviso di selezione, avente identiche caratteristiche professionali.

Art.10 Contratto

1. Il rapporto di lavoro tra dipendente e società è regolato dal contratto individuale di natura privatistica che indica la data di inizio del rapporto, il CCNL di riferimento, la categoria di inquadramento professionale e il livello retributivo iniziale, la durata del periodo di prova e della sede di lavoro.

Art. 11 Tutela della riservatezza

1. INSAR tutela la riservatezza dei dati di coloro che presentano la propria candidatura ai fini



indicati nel presente regolamento, forniscono dati ed informazioni, anche sotto forma documentale, che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

2. Responsabile del trattamento è il DMO.

3. Ai sensi dell'articolo 13 del citato decreto legislativo 196/2003, con la presentazione della candidatura, l'interessato acconsente espressamente al trattamento dei dati personali.

Art. 12 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento si applica dal giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito istituzionale di IN.SAR.