



**CITTÀ METROPOLITANA**

S.C.A.R.L.

**REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINANTE  
LE MODALITÀ DI SELEZIONE PUBBLICA  
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DA INQUADRARE  
NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO  
CON ITS CITTÀ METROPOLITANA SCARL**

Adottato con determinazione dell'Amministratore unico n° 30 del 14 agosto 2019

**REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINANTE LE MODALITÀ DI SELEZIONE PUBBLICA  
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DA INQUADRARE NELL'AMBITO  
DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO CON ITS CITTÀ METROPOLITANA SCARL**

**INDICE**

<b>CAPO I • DISPOSIZIONI PRELIMINARI</b> .....	3
Art. 1 · Finalità e ambito d'applicazione .....	3
<b>CAPO II • DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE</b> .....	3
Art. 2 · Requisiti generali .....	3
Art. 3 · Requisiti particolari .....	4
Art. 4 · Possesso dei requisiti generali e particolari .....	4
<b>CAPO III • PROCEDURA DI SELEZIONE</b> .....	4
Art. 5 · Avvio della procedura di selezione .....	4
Art. 6 · Avviso della procedura di selezione .....	5
Art. 7 · Nomina della commissione di valutazione .....	6
Art. 8 · Modalità di presentazione della domanda .....	6
Art. 9 · Calendario delle prove d'esame .....	6
Art. 10 · Procedura di selezione .....	7
Art. 11 · Valutazione dei titoli e delle prove .....	7
Art. 12 · Formazione della graduatoria finale di merito .....	8
Art. 13 · Validità della graduatoria .....	8
Art. 14 · Assunzione in servizio .....	8
<b>CAPO IV • ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTI ATIPICI</b> .....	9
Art. 15 · Selezione e assunzione di personale a tempo determinato .....	9
Art. 16 · Scadenza del contratto a tempo determinato .....	9
Art. 17 · Svolgimento delle operazioni di selezione .....	9
<b>CAPO V • DIRITTI DEI CANDIDATI</b> .....	10
Art. 18 · Accesso agli atti del procedimento concorsuale .....	10
Art. 19 · Ricorsi avverso la collocazione in graduatoria .....	10
<b>CAPO VI • SELEZIONE MEDIANTE SOGGETTO ESTERNO</b> .....	10
Art. 20 · Espletamento della procedura mediante società specializzata in ricerca e selezione del personale .....	10
<b>CAPO VII • PUBBLICITÀ DEGLI ATTI DELLA PROCEDURA</b> .....	10
Art. 21 · Pubblicità degli atti della procedura di selezione .....	10
<b>CAPO VIII • DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	11
Art. 22 · Entrata in vigore .....	11
Art. 23 · Pubblicità .....	11

# **REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINANTE LE MODALITÀ DI SELEZIONE PUBBLICA PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DA INQUADRARE NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO CON ITS CITTÀ METROPOLITANA SCARL**

## **CAPO I DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

### **Art. 1**

#### **Finalità e ambito d'applicazione**

Il presente regolamento, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8 del regolamento interno di organizzazione generale della società ITS Città Metropolitana Scarl (d'ora in avanti semplicemente "ITS" o "società"), stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali, nonché il regime di pubblicità, per il reclutamento da parte della società di personale con contratto di lavoro subordinato.

Le modalità di selezione disciplinate dal presente regolamento non hanno natura di concorso pubblico.

L'espletamento di selezioni ai sensi del presente regolamento, e la partecipazione di candidati alle stesse, non costituiscono per la società impegno all'assunzione.

Le procedure di cui al presente regolamento assumono, come linee d'indirizzo generali, 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 relative alla posizione oggetto di selezione, scelti tra dipendenti della società, docenti ed esperti estranei alla società, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

## **CAPO II DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

### **Art. 2**

#### **Requisiti generali**

Possono accedere all'impiego presso la società i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali:

- a) possesso della cittadinanza italiana ovvero di uno degli stati membri dell'Unione Europea, ovvero possesso della cittadinanza di un paese extracomunitario e di valido titolo di soggiorno;
- b) godimento dei diritti civili e politici;

- c) età non inferiore ai 18 anni;
- d) conoscenza della lingua italiana;
- e) non avere riportato condanne penali che comportino, quale pena accessoria, l'interdizione temporanea o permanente dai pubblici uffici o condanne definitive per reati non colposi;
- f) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
- g) idoneità allo svolgimento delle mansioni oggetto della selezione;
- h) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale.

### **Art. 3**

#### **Requisiti particolari**

Oltre al possesso dei requisiti generali stabiliti nel presente regolamento, sono richiesti i titoli e gli altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso pubblico di selezione.

### **Art. 4**

#### **Possesso dei requisiti generali e particolari**

I requisiti generali e particolari devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso per la presentazione della domanda di ammissione, mantenuti durante l'intero svolgimento del procedimento di selezione e all'atto dell'eventuale assunzione.

I predetti requisiti generali e particolari devono essere mantenuti durante l'intera durata del rapporto di lavoro.

## **CAPO III**

### **PROCEDURA DI SELEZIONE**

### **Art. 5**

#### **Avvio della procedura di selezione**

L'avvio della selezione per l'assunzione di personale avviene con determinazione dell'Amministratore unico che, in presenza di ragioni di particolare importanza, ne dà informativa all'Assemblea dei soci.

In ogni caso il provvedimento di avvio della procedura di selezione reca il seguente contenuto minimo:

- a) numero di posti oggetto della selezione;
- b) requisiti generali e particolari richiesti;
- c) profilo professionale richiesto;
- d) conoscenze, competenze, certificazioni eventualmente richieste;
- e) esperienze pregresse in ambito lavorativo eventualmente richieste;
- f) titoli di studio eventualmente richiesti.

Il provvedimento di avvio della selezione indica l'inquadramento previsto ai sensi del vigente CCNL ed eventualmente anche la tipologia contrattuale.

## Art. 6

### Avviso della procedura di selezione

L'Amministratore unico cura l'avviso che viene pubblicizzato su apposita sezione del sito internet della Società e sui siti internet degli enti soci.

L'avviso deve avere il seguente contenuto minimo:

- a) il numero dei posti messi a selezione;
- b) l'inquadramento previsto ai sensi del vigente CCNL;
- c) i requisiti generali e particolari richiesti per l'ammissione all'impiego;
- d) l'indicazione della data di possesso dei requisiti;
- e) le modalità e il termine perentorio di presentazione della domanda;
- f) l'indicazione dei documenti da allegare alla domanda;
- g) le modalità di convocazione dei candidati con l'avvertimento che, sulla base di modalità e criteri che saranno comunque definiti nell'apposito avviso di selezione, nell'ipotesi di presentazione di un numero di domande superiore a 100 si potrà procedere allo svolgimento di una o più prove preselettive volte all'accertamento dei requisiti di professionalità anche attraverso procedure automatizzate, al fine di restringere il novero dei candidati ammessi alle procedure di selezione. L'avviso di selezione reca l'indicazione del numero di candidati partecipanti alla preselezione che verranno ammessi al proseguo della selezione, mantenendosi la facoltà di scelta se procedere o meno alla preselezione qualora alla stessa si presenti un numero di candidati inferiore a quello da ammettere al proseguo della selezione;
- h) l'indicazione delle modalità di espletamento della selezione;
- i) i criteri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria di merito e, in particolare, i criteri di valutazione dei titoli richiesti, del curriculum professionale ove richiesto, delle certificazioni professionali possedute ove richieste, l'indicazione della votazione minima necessaria per l'ammissione alla prova orale e/o pratica ove eventualmente richiesta;
- l) le prove di selezione con indicazione delle materie e/o del contenuto delle prove pratiche eventualmente previste;
- m) i criteri che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
- n) i termini di validità della graduatoria;
- o) l'indicazione del termine perentorio entro il quale la mancata accettazione della proposta d'assunzione determina la definitiva esclusione dalla graduatoria;
- p) il fac-simile del modulo di presentazione della candidatura.

L'avviso di selezione può altresì contenere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. l'indicazione del termine perentorio, decorrente dalla pubblicazione della graduatoria, entro il quale il candidato risultato idoneo ed eventualmente chiamato dalla società secondo l'ordine in graduatoria dovrà assumere servizio;
2. la previsione della facoltà da parte della Società di attingere secondo l'ordine dalla ridetta graduatoria, entro i termini di validità della medesima, qualora dovesse insorgere l'esigenza di assumere altro

personale per il medesimo profilo richiesto nell'avviso ovvero per profili comunque ad esso attinenti, anche ai fini delle assunzioni di cui al successivo art. 15;

3. il punteggio minimo per l'accesso alla graduatoria.

L'avviso in ogni caso contiene la citazione della legge 10 aprile 1991, n. 125 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro nonché l'informativa ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Le prescrizioni contenute nell'avviso sono vincolanti nei riguardi sia della commissione di valutazione che dei candidati.

## **Art. 7**

### **Nomina della commissione di valutazione**

La commissione di valutazione è composta da tre o cinque membri nominati con determinazione dell'Amministratore unico, dopo la scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, tra esperti di provata competenza nelle materie relative alla selezione e scelti fra dipendenti della società, docenti e soggetti estranei alla società, che non siano componenti dell'organo di amministrazione della società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

I commissari sono vincolati al segreto d'ufficio per tutto ciò che concerne l'attività della commissione medesima.

I commissari non possono promuovere, partecipare o comunque collaborare a iniziative estranee alla società e volte, direttamente o indirettamente, alla preparazione relativa alla/e selezione/i indette dalla società.

Con determinazione dell'Amministratore unico, alla commissione possono essere aggregati membri aggiunti interni o esterni in relazione a particolari prove di carattere tecnico o specialistico. I componenti aggregati si limiteranno alla valutazione strettamente inerente alla prova per la quale sono stati chiamati in causa.

I membri aggiunti devono rispettare tutte le condizioni previste dal presente articolo e dal presente regolamento.

## **Art. 8**

### **Modalità di presentazione della domanda**

La domanda di ammissione alla selezione, redatta in carta semplice secondo il modello allegato all'avviso pubblico di selezione di cui all'art. 6 del presente regolamento, deve essere inoltrata entro il termine e secondo le modalità stabilite nell'avviso medesimo.

La società non è in ogni caso responsabile per qualunque ritardo nel recapito.

## **Art. 9**

### **Calendario delle prove d'esame**

La convocazione per le prove d'esame, con l'indicazione del calendario delle medesime ove non sia già stato previsto nel bando e l'elenco nominativo dei candidati ammessi alla selezione, viene inserita sul sito internet della società. Ne viene data inoltre comunicazione agli enti soci al fine di permetterne la pubblicazione nei rispettivi siti istituzionali.

## **Art. 10**

### **Procedura di selezione**

Trascorso il periodo predeterminato per il ricevimento delle domande, la commissione di valutazione dà avvio alla procedura di selezione, che consta alternativamente ovvero cumulativamente di due fasi: a) valutazione dei curricula ricevuti e b) espletamento delle prove di selezione.

La società si riserva la facoltà di individuare la procedura di selezione in ragione delle esigenze sottese alla selezione del profilo professionale di volta in volta ricercato.

Le due fasi si caratterizzano come di seguito descritto:

- a) valutazione dei curricula · La commissione nel procedere alla valutazione dei curricula presentati potrà tener conto, cumulativamente ovvero alternativamente tra loro, dei seguenti elementi:
1. titolo di studio e/o specializzazioni post-diploma e/o post-lauream;
  2. qualifiche professionali conseguite;
  3. esperienze lavorative già maturate nella specifica attività oggetto del profilo professionale da selezionare presso altri datori di lavoro pubblici o privati.

Resta salva la facoltà di prevedere nell'avviso pubblico di selezione altri criteri di valutazione in aggiunta ovvero in alternativa a quelli sin qui enunciati;

- b) espletamento delle prove di selezione · Le prove di selezione possono essere di diverso tipo a seconda del profilo professionale ricercato e in particolare, a titolo indicativo ma non esaustivo e anche cumulativamente:
- colloqui individuali tecnici e/o motivazionali;
  - test psico-attitudinali;
  - prove scritte e/o test tecnici correlati alla mansione;
  - prove pratiche;
  - colloqui di gruppo;
  - valutazione del potenziale tramite strumenti di assessment.

Qualora tra i requisiti del profilo da selezionare sia compreso come titolo di studio il diploma o titolo superiore, è comunque previsto l'espletamento di una prova scritta e di una orale. Le modalità di svolgimento delle prove garantiscono i principi di equità e di parità di trattamento dei candidati.

## **Art. 11**

### **Valutazione dei titoli e delle prove**

La commissione effettua la propria valutazione sulla base dei criteri di cui alla lettera i) del precedente art. 6, attribuendo un punteggio a ognuno dei titoli posseduti, ove espressamente richiesti dall'avviso pubblico di selezione, e a ognuna delle prove scritte e/o orali e/o pratiche ove espletate.

Nelle selezioni per titoli ed esami la votazione complessiva è determinata sommando:

- a) il voto conseguito nella valutazione dei titoli, che non può superare i 30/100 del punteggio complessivamente attribuibile;
- b) il voto riportato nelle prove, che non può superare i 70/100 del punteggio complessivamente attribuibile.

## **Art. 12**

### **Formazione della graduatoria finale di merito**

Ultimata la procedura selettiva, previa attribuzione del punteggio ai titoli presentati e, successivamente, alle prove selettive eventualmente sostenute dai candidati, la commissione forma la graduatoria di merito elencando i nominativi dei candidati idonei in ordine di punteggio complessivo decrescente, (tenendo conto del punteggio minimo eventualmente previsto ai fini dell'inserimento in graduatoria) e secondo i criteri di precedenza e/o di preferenza eventualmente indicati nell'avviso di selezione.

Detta graduatoria riporta, oltre alle indicazioni necessarie per l'esatta individuazione dei candidati, i seguenti elementi:

- a) il punteggio complessivo conseguito a seguito della valutazione dei titoli e del curriculum;
- b) il punteggio complessivo conseguito a seguito dell'espletamento delle prove previste;
- c) l'indicazione della votazione complessiva ottenuta dalla somma delle singole votazioni conseguite in ciascuna delle valutazioni e prove eventualmente espletate.

## **Art. 13**

### **Validità della graduatoria**

La graduatoria definitiva, approvata con determinazione dell'Amministratore unico, di regola ha validità fino a un massimo di 3 anni decorrenti dalla data della sua pubblicazione, salvo diverso termine fissato nell'avviso di selezione.

## **Art. 14**

### **Assunzione in servizio**

L'avviso di selezione reca il termine perentorio decorso il quale la mancata accettazione della proposta di assunzione, eventualmente rivolta ai candidati dichiarati vincitori ovvero utilmente inseriti in graduatoria, determina la definitiva esclusione dalla graduatoria.

I candidati dichiarati vincitori ovvero utilmente inseriti in graduatoria e destinatari di una proposta di assunzione sono invitati a sottoscrivere, entro il termine perentorio fissato nell'avviso pubblico di selezione, il contratto individuale di lavoro previo positivo accertamento, da parte della società, del possesso dei requisiti prescritti nel presente regolamento nonché nell'avviso pubblico di selezione.

Il trattamento economico e normativo previsto per il caso di eventuale assunzione è quello stabilito dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro vigente.

Il rapporto di lavoro con la società è incompatibile con l'esecuzione di qualunque altro impiego professionale, industriale e commerciale, salvo quanto previsto dalla normativa vigente anche con riferimento al lavoro part-time.



## **CAPO IV**

### **ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTI ATIPICI**

#### **Art. 15**

##### **Selezione e assunzione di personale a tempo determinato**

La società può procedere alla selezione e assunzione di personale a tempo determinato in conformità alla vigente normativa di legge e di contratto collettivo.

La società può procedere alla selezione del personale a tempo determinato secondo le seguenti modalità alternative:

- a) utilizzo della procedura di selezione per le assunzioni a tempo indeterminato (Capo III);
- b) utilizzo delle graduatorie finali di cui all'art. 12, in corso di validità, allorché queste ultime riguardino la medesima posizione oggetto di selezione o posizioni ad essa attinenti. La società può attingere dall'anzidetta graduatoria attraverso lo scorrimento della medesima. L'assunzione a tempo determinato avviene seguendo l'ordine di cui all'anzidetta graduatoria, ferma restando la permanenza nel possesso di tutti i requisiti richiesti dall'avviso pubblico;

#### **Art. 16**

##### **Scadenza del contratto a tempo determinato**

Alla scadenza del contratto a tempo determinato è fatta salva per la società la facoltà, per coprire la medesima posizione oggetto di selezione e rimasta vacante, di attingere dalla medesima graduatoria in corso di validità anziché procedere alla proroga del contratto scaduto.

#### **Art. 17**

##### **Svolgimento delle operazioni di selezione**

Fatto salvo il caso di cui all'art. 15 lett. a), quando le esigenze di selezione siano incompatibili con i tempi di realizzazione delle procedure di cui al Capo III, la società ha facoltà di esperire operazioni abbreviate rispetto a quelle previste per le selezioni a tempo indeterminato.

In particolare è consentito:

- a) la riduzione dei tempi di pubblicazione dell'avviso di selezione di cui alla successiva lettera a) dell'art. 21;
- b) l'individuazione dei criteri di selezione in forma semplificata ed espressamente indicati nell'avviso di selezione per quelle assunzioni per le quali è richiesta una particolare professionalità e/o esperienza specifica.

## **CAPO V DIRITTI DEI CANDIDATI**

### **Art. 18**

#### **Accesso agli atti del procedimento concorsuale**

I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti della procedura selettiva nelle forme e nei limiti di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241.

I candidati possono comunque accedere, al termine delle operazioni di selezione, agli elaborati relativi alle proprie prove, anche senza indicare la motivazione.

### **Art. 19**

#### **Ricorsi avverso la collocazione in graduatoria**

I candidati possono presentare ricorso avverso la propria collocazione nella graduatoria definitiva, entro e non oltre i 10 giorni successivi alla data di pubblicazione, all'Amministratore unico che, esaminati i ricorsi, procede all'approvazione della graduatoria definitiva.

## **CAPO VI**

### **SELEZIONE MEDIANTE SOGGETTO ESTERNO**

### **Art. 20**

#### **Espletamento della procedura mediante società specializzata in ricerca e selezione del personale**

La società si riserva la facoltà di procedere alla selezione del personale da assumere, a tempo determinato o indeterminato, per il tramite di un soggetto esterno, ente e/o società e/o agenzia di selezione, specializzato in ricerca e selezione del personale, debitamente qualificato.

È fatta salva la facoltà per la società di avvalersi dell'ente e/o società e/o agenzia di selezione per l'intero processo di selezione o per una singola fase di esso.

In ogni caso l'ente e/o società e/o agenzia di selezione è obbligato, nell'effettuazione della selezione, al rispetto delle disposizioni contenute nel presente regolamento.

## **CAPO VII**

### **PUBBLICITÀ DEGLI ATTI DELLA PROCEDURA**

### **Art. 21**

#### **Pubblicità degli atti della procedura di selezione**

Degli atti della procedura selettiva sotto indicati, di cui può ottenersi copia rivolgendosi presso il competente ufficio per l'accesso agli atti, viene data adeguata pubblicità tramite pubblicazione degli stessi su apposita sezione internet del sito della società e, eventualmente, anche tramite ulteriori strumenti d'informazione ritenuti ido-

nei ai predetti fini (quotidiani a tiratura locale, siti istituzionali degli enti soci, siti internet specializzati, radio, etc).

In particolare si procede alla pubblicazione dei seguenti atti e documenti:

- a) avviso della procedura di selezione di cui all'art. 6, almeno 15 giorni prima del termine ultimo per la presentazione delle domande;
- b) provvedimento di nomina dei componenti la commissione di valutazione di cui all'art. 8;
- c) calendario delle prove d'esame di cui all'art. 9;
- d) graduatoria di merito di cui all'art. 12 e di cui all'art. 15 lett. c).

La società, in ogni caso, si riserva la facoltà di pubblicizzare l'indizione della procedura selettiva anche mediante un mero rinvio all'apposita sezione del sito internet (con espressa indicazione del "link" di collegamento) in cui sono pubblicati gli atti della procedura.

## **CAPO VIII DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 22**

#### **Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno successivo alla data d'adozione della deliberazione dell'organo amministrativo della società.

### **Art. 23**

#### **Pubblicità**

Il presente regolamento viene trasmesso al Comitato per il controllo analogo ai sensi dell'art. 21.4 dello statuto, e pubblicato sul sito istituzionale della società e in quello degli enti e delle amministrazioni socie.