

2010

**REGOLAMENTO INTERNO
PER L'ASSUNZIONE DEL
PERSONALE**

ECO CISI spa

REGOLAMENTO INTERNO PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2010, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 18 del Decreto Legge n.° 112 del 25 giugno 2008 convertito in Legge n.° 133 del 6 agosto 2008 ⁽¹⁾, e art. 7 del D.P.R. n.168 del 07 ottobre 2010 ⁽²⁾, ECO CISI S.p.A. adotta il seguente regolamento interno per la selezione del personale (tutti i lavoratori dipendenti che la Società

⁽¹⁾ Art. 18. L. 133/2008

Reclutamento del personale delle società pubbliche

1. A decorrere dal sessantesimo giorno successivo *alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge*, le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo *30 marzo 2001, n. 165*.

2. Le altre società a partecipazione pubblica totale o di controllo adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle società quotate su mercati regolamentati.

⁽²⁾ Art. 7 D.P.R. 168/2010

Assunzione di personale da parte delle società' «in house» e delle società' miste

1. Le società' a partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità' per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il presente articolo non si applica alle società' quotate in mercati regolamentati.

intende assumere) da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con l'Azienda.

ART. 1 – Principi generali –

La Società ECO CISI Spa per l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ⁽³⁾, così come richiamato dall'art. 18 della legge 6 agosto 2008 n. 133 effettua con le modalità di seguito riportate, apposite selezioni in relazione alla professionalità ed alle mansioni richieste.

I titoli di studio o le abilitazioni richiesti, in relazione ai contenuti del CCNL vigente di riferimento, variano in relazione all'area di collocazione del personale da assumere ed al livello professionale richiesto.

⁽³⁾ Art. 35 D. Lgs. n. 165/2001

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai 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) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, 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.

La Società si impegna a garantire il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

ART. 2 – Assunzioni –

Le assunzioni a tempo indeterminato o determinato vengono proposte dal Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione e deliberato dal C.d.A. al fine di fronteggiare maggiori esigenze operative e/o di ufficio di tipo continuativo derivanti dall'aumento quanti-qualitativo dei servizi da realizzare o da assicurare, dalla necessità di ricopertura di posti di organico resisi liberi a seguito di dimissioni volontarie, per collocamento a riposo o per altri eventuali motivi.

La proposta di Direttore Generale, deve contenere almeno le seguenti indicazioni:

- il numero di addetti da assumere distinto per area, livello professionale e qualifica professionale richiesti;
- il titolo di studio richiesto per ogni unità ed il tipo di patente di guida necessario;
- le eventuali preferenze professionali richieste o altri titoli di servizio e vari auspicati;
- le esigenze di impiego lavorativo per ogni unità lavorativa richiesta;
- le indicazioni circa la possibile copertura delle spese conseguenti.

ART. 3 – Assunzione a tempo determinato –

Per le assunzioni a tempo determinato s'intendono quelle previste dall'art. 11 del CCNL (Fise Assoambiente) ⁽⁴⁾.

⁽⁴⁾ art. 11 CCNL FISE – Assoambiente –
Contratto di Lavoro a tempo determinato

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

2. L'assunzione di personale con contratto a termine può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.

3. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

a) ferie;

b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;

c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;

d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;

f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);

g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;

h) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;

i) lavori stagionali;

j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;

k) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;

l) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni;

m) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:

1. infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;

2. infortunio sul lavoro;

3. aspettativa legale e contrattuale;

4. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151;

5. permessi sindacali di cui all'art. 57, par. II del presente contratto;

6. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni.

4. Il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h) non può eccedere mediamente nell'anno:

a) il 12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operativo-funzionali;

b) l' 8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operativo-funzionali;

in entrambi i casi con un minimo di un lavoratore.

Per totale del personale inquadrato si intende il personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che a tempo parziale, computandosi quest'ultimo secondo il criterio di cui all'art. 10, comma 36.

5. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 3.

6. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

7. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

8. Possono essere altresì costituiti rapporti di lavoro a tempo determinato con personale di cui all'art. 8 della legge 23.7.1991, n. 223 (liste di mobilità esterna).

9. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

10. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

11. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo indeterminato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

12. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da motivate ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

13. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

14. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 12, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo.

15. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui ai commi 18 e 19, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

16. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dei commi 3, 4, 5, 6 e 7, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

17. Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

18. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 15.

19. In deroga a quanto disposto dal precedente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta per una durata non superiore a otto mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

20. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, introdotto dalla legge 24.12.2007, n. 247, le disposizioni di cui ai precedenti commi 18 e 19 non trovano applicazione per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, ai sensi e per gli effetti del comma 3, lettere a) e i) del presente articolo, al fine di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste, nonché a maggiori flussi stagionali nelle località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.

21. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

22. In caso di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ovvero in caso di assenze, anche discontinue, per malattia e infortunio non sul lavoro, nonché in caso di infortunio sul lavoro il complessivo trattamento economico spettante, per il quale si fa riferimento alla retribuzione globale a integrazione di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro. A tali fini, la frazione di mese di durata almeno pari a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Tale trattamento, unitamente all'obbligo di conservazione del posto, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

23. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

24. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

25. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine; fermo restando il prioritario diritto di precedenza di cui all'art. 10, comma 31.

Rispettati i diritti di precedenza di cui al precedente capoverso, per le eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato disposte a termini del medesimo capoverso l'azienda terrà conto per il 60% dei lavoratori che siano stati assunti a termine, con uno o più contratti, con superamento del periodo di prova, per un periodo complessivo non superiore a sei mesi; fermo restando che quanto previsto dal presente capoverso non trova applicazione nei confronti dei lavoratori ai quali, nei rapporti di lavoro intercorsi con l'azienda siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

26. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 20 ha diritto di precedenza, sempreché abbia superato il periodo di prova, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

27. Il diritto di precedenza di cui ai commi 25 e 26 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data.

28. A parità di richieste di assunzione a termini dei commi 25 e 26, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda applicante il presente CCNL attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

29. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente CCNL.

30. La dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C), del presente CCNL.

31. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 9 mesi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si riportano di seguito le seguenti fattispecie:

- alla sostituzione del personale assente non diversamente sostituibile;
- alla sostituzione di personale assente per maternità compresa l'astensione facoltativa del personale interessato;
- alla integrazione del personale dipendente per fronteggiare particolari periodi d'incremento di lavoro (stagionali, imprevedibili e/o contingenti) ;
- allo svolgimento di particolari funzioni o progetti d'interesse della Società;

Per tali assunzioni, la scadenza contrattuale comporta, a tutti gli effetti, la piena risoluzione del contratto.

Al personale assunto a tempo determinato compete il trattamento economico previsto dal CCNL di riferimento aziendale.

Nel caso di scelta del personale necessario, dalle graduatorie degli idonei di precedenti selezioni o da personale che in precedenza ha svolto servizio per la Società con gradimento di quest'ultima, solo nel caso in cui abbiano maturato il diritto di precedenza ai sensi delle leggi vigenti in materia, non verranno effettuate ulteriori prove selettive.

Per tutti gli altri casi, il personale necessario verrà selezionato secondo le modalità di seguito descritte.

ART. 4 – Decentramento della selezione –

Le procedure di reclutamento e/o di preselezione potranno essere affidate di volta in volta con delibera del Consiglio di

32. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge.

Amministrazione di ECO CISI S.p.A. a Società esterne e specializzate nell'attività di reclutamento o al Centro per l'Impiego (ad esempio per profili professionali di tipo esecutivo ed operativo) che le dovranno svolgere uniformandosi ai principi previsti dal comma 3 dell'art.35 del D. Lgs. n. 165/2001.

ART. 5 – Preselezione

L'Azienda si riserva la facoltà, qualora la selezione presenti un elevato numero di domande, di effettuare una prova preselettiva ai fini dell'ammissione alle prove scritte.

Per l'espletamento della preselezione, l'ECO CISI S.p.A. potrà avvalersi anche di procedure automatizzate gestite da enti o società specializzate in selezione del personale.

ART. 6 – Pubblicità della selezione –

Gli avvisi di selezione, sottoscritti dal Direttore Generale della Società, sulla base degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, dovranno contenere le seguenti indicazioni:

- individuazione dei profili professionali al quale si riferisce la selezione;
- numero dei posti messi a selezione;
- trattamento economico e giuridico assegnato dei posti messi a selezione nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- requisiti minimi soggettivi necessari per partecipare alla selezione;

- modalità di espletamento della selezione;
- i titoli di studio minimi e quelli di servizio e vari valutabili;
- le materie oggetto delle prove selettive e la tipologia di eventuali prove pratiche.

Gli avvisi di selezione in questione saranno pubblicati per almeno 15 giorni lavorativi per le assunzioni a tempo indeterminato e per almeno 10 giorni per quelle a tempo determinato, salvo eccezionali deroghe motivate, mediante affissione presso gli uffici della Società, nel sito web della medesima ed in eventuali altri siti o testate giornalistiche individuate dal C.d.A.

La Società si riserva in ogni momento di sospendere o annullare le prove selettive, anche se avviate o concluse prima della formale nomina dei vincitori.

ART. 7 – Domande di partecipazione a selezione –

Le domande di partecipazione a selezione dovranno essere redatte secondo quanto predisposto dall'avviso.

La domanda dovrà essere presentata tassativamente entro e non oltre il termine indicato nell'avviso. A tal fine per le domande presentate direttamente all'Ufficio, farà fede la data di ricevimento. Per le domande inviate per posta farà fede la data del timbro postale.

L'Azienda ha facoltà di prorogare o riaprire i termini per la presentazione delle domande per motivi di pubblico interesse.

In tutte le fasi della procedura, l'Azienda non si ritiene responsabile per la dispersione di comunicazioni, dipendenti da inesatte o intempestive indicazioni da parte del

concorrente, da disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili di fatto a terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

Le domande di partecipazione alle selezioni di qualsiasi tipo non sono sottoposte ad alcun bollo o altro pagamento.

L'Ufficio Protocollo, riceve le domande di partecipazione alla selezione in relazione ai contenuti dell'avviso di selezione, formando il fascicolo contenente l'intera documentazione che verrà consegnata all'apposita commissione che espletterà la selezione.

ART. 8 – Commissioni per la selezione –

La Commissione per la selezione dei concorrenti è composta da esperti di provata competenza nelle materie della selezione pubblica, scelti tra:

- a) Dipendenti della Società;
- b) Funzionari di Amministrazioni pubbliche o società similari pubbliche o, in via subordinata, funzionari e/o esperti di aziende private;
- c) Docenti, liberi professionisti, o personale comunque esperto di provata esperienza nella materia di concorso.

Non potrà essere nominato componente della Commissione Giudicatrice, chiunque sia componente dell'organo di Amministrazione della Società, o che sia di nomina politica o che sia rappresentante sindacale designato dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.

Non potrà altresì essere nominato componente della Commissione Giudicatrice colui che si trova in stato di

incompatibilità così come stabilito dal c.9 dell'art. 8 del D.P.R. n. 168/2010 ⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ Art. 8

Distinzione tra funzioni di regolazione e funzioni di gestione

1. Gli amministratori, i dirigenti e i responsabili degli uffici o dei servizi dell'ente locale, nonché degli altri organismi che espletano funzioni di stazione appaltante, di regolazione, di indirizzo e di controllo di servizi pubblici locali, non possono svolgere incarichi inerenti la gestione dei servizi affidati da parte dei medesimi soggetti. Il divieto si applica anche nel caso in cui le dette funzioni sono state svolte nei tre anni precedenti il conferimento dell'incarico inerente la gestione dei servizi pubblici locali. Alle società quotate nei mercati regolamentati si applica la disciplina definita dagli organismi di controllo competenti.

2. Il divieto di cui al comma 1 opera anche nei confronti del coniuge, dei parenti e degli affini entro il quarto grado dei soggetti indicati allo stesso comma, nonché nei confronti di coloro che prestano, o hanno prestato nel triennio precedente, a qualsiasi titolo attività di consulenza o collaborazione in favore degli enti locali o dei soggetti che hanno affidato la gestione del servizio pubblico locale.

3. Non possono essere nominati amministratori di società partecipate da enti locali coloro che nei tre anni precedenti alla nomina hanno ricoperto la carica di amministratore, di cui all'articolo 77 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni, negli enti locali che detengono quote di partecipazione al capitale della stessa società'.

4. I componenti della commissione di gara per l'affidamento della gestione di servizi pubblici locali non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente alla gestione del servizio di cui si tratta.

5. Coloro che hanno rivestito, nel biennio precedente, la carica di amministratore locale, di cui al comma 3, non possono essere nominati componenti della commissione di gara relativamente a servizi pubblici locali da affidare da parte del medesimo ente locale.

6. Sono esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di componenti di commissioni di gara, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi.

7. Si applicano ai componenti delle commissioni di gara le cause di astensione previste dall'articolo 51 del codice di procedura civile.

8. Nell'ipotesi in cui alla gara concorre una società partecipata dall'ente locale che la indice, i componenti della commissione di gara non possono essere né dipendenti né amministratori dell'ente locale stesso.

9. Le incompatibilità e i divieti di cui ai commi precedenti si applicano alle nomine e agli incarichi da conferire successivamente alla data di entrata in vigore del presente regolamento.

10. In caso di affidamento della gestione dei servizi pubblici locali ai sensi dell'articolo 23-bis, comma 3, e in tutti i casi in cui il capitale sociale del soggetto gestore è partecipato dall'ente locale affidante, la verifica del rispetto del contratto di servizio nonché ogni eventuale aggiornamento e modifica dello stesso sono sottoposti, secondo modalità definite dallo statuto dell'ente locale, alla vigilanza dell'organo di revisione di cui agli articoli 234 e seguenti del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni. Restano ferme le disposizioni contenute nelle discipline di settore vigenti alla data di entrata in vigore del presente regolamento.

La Commissione giudicatrice, nominata con provvedimento del C.d.A., previa verifica del rispetto dell'art.8 DPR 168/2010, è di regola composta da tre membri compreso il Presidente, ma può essere costituita anche da un numero di membri superiore, ma sempre di numero dispari.

La commissione può procedere alla nomina di un segretario, scelto tra i dipendenti aziendali, il quale elabora i verbali delle sedute della Commissione ma non partecipa alla attribuzione dei punteggi in favore dei concorrenti .

La Commissione, ricevuto l'elenco dei concorrenti ammessi alla selezione, provvederà, dopo aver verificato eventuali incompatibilità tra i concorrenti, ad individuare sulla base dell'avviso o bando pubblico degli eventuali sotto- punteggi da attribuire per i titoli e per le prove; successivamente, provvederà ad effettuare la selezione sottoponendo i candidati alle prove previste dall'avviso.

I verbali dei lavori della Commissione e la relativa graduatoria di merito degli idonei risultanti dalla selezione, saranno rimessi dalla stessa Commissione Giudicatrice al C.d.A per la relativa approvazione e conseguente nomina dei vincitori.

ART. 9 - Prove selettive –

Le prove selettive, salvo diverse indicazioni del C.d.A., saranno previste dalle apposite Commissioni secondo le seguenti modalità:

- a) Commissione per l'assunzione del personale operativo e ausiliario;
 - prova teorica: test psico-attitudinali e/o colloquio relativo a materie attinenti al livello professionale e qualifica

richiesti, diritti e doveri dei dipendenti, Contratto Collettivo di Lavoro, sicurezza sul lavoro;

- prova pratica (se richiesta dal bando avviso di selezione): prova tecnico/attitudinale relativa al livello professionale e qualifica richiesti.

b) Commissione per l'assunzione del personale tecnico, amministrativo e contabile compresi quadri e dirigenti di ogni settore:

- prova scritta : normativa in materia di servizi pubblici locali, normativa nelle materie attinenti al livello professionale e qualifica richiesti, diritti e doveri dei dipendenti, Contratto collettivo di Lavoro, sicurezza sul lavoro;

- prova orale: nelle materie indicate nella prova scritta.

ART. 10 – Contratto di lavoro –

I vincitori della selezione, che potranno essere sottoposti alla prevista visita medica di idoneità specifica alla mansione, sottoscriveranno il relativo contratto di lavoro con l'ECO CISI Spa sulla base del trattamento giuridico ed economico previsto dall'avviso di selezione.

In caso di rinuncia del concorrente vincitore della selezione, la Società potrà procedere a chiamare altro idoneo personale, seguendo l'ordine di merito della graduatoria risultante dalla procedura selettiva, in corso di validità.

ART. 11 – Periodo di prova –

Il neo dipendente, nominato come sopra, sarà assoggettato al periodo di prova della durata indicata nel relativo contratto di lavoro.

Il periodo di prova s'intende superato se trascorso senza giudizio sfavorevole dal Direttore Generale sentiti i responsabili di aree.

ART. 12 – Norma e procedura speciali –

Sono fatte salve, in ogni caso le procedure per le assunzioni in base a norme di leggi speciali, quali ad esempio la legge n. 68/1999 e successive modificazioni ed integrazioni (personale categorie protette), la legge n. 407/1990 (assunzioni di particolari categorie con sgravi contributivi), la legge n. 468/1997 e s.m.i. (lavoratori socialmente utili), le procedure di assunzione agevolata per lavoratori svantaggiati o per soggetti appartenenti alle categorie di cui all'art. 4 comma 1 della legge n. 381/1991, sempre nel rispetto dei principi previsti dal comma 3 dell'art.35 del D.lgs. n.165/2001.

Per tali assunzioni si procederà in conformità delle disposizioni di leggi speciali e delle relative procedure, previste e seguite dagli enti pubblici competenti.

Per i casi di cui sopra l'azienda può prescindere dalle prove selettive e/o può essere prevista una riserva di posti.

ART. 13 – Entrata in vigore e norme finali –

Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione presso la sede dell' ECO CISI Spa e sarà pubblicato nel sito WEB della società medesima .

Sommario

REGOLAMENTO INTERNO PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE..... 2

ART. 1 – Principi generali – 3

ART. 2 – Assunzioni – 4

ART. 3 – Assunzione a tempo determinato – 4

ART. 4 – Decentramento della selezione – 8

ART. 5 – Preselezione..... 9

ART. 6 – Pubblicità della selezione – 9

ART. 7 – Domande di partecipazione a selezione – 10

ART. 8 – Commissioni per la selezione – 11

ART. 9 - Prove selettive – 13

ART. 10 – Contratto di lavoro – 14

ART. 11 – Periodo di prova – 14

ART. 12 – Norma e procedura speciali – 15

ART. 13 – Entrata in vigore e norme finali – 15