



# **REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE**

Approvato con Atto del Presidente n. 40 del 13.05.2021

## Art. 1 Oggetto

Le disposizioni regolamentari contenute negli articoli che seguono, disciplinano i criteri, i requisiti e le procedure per l'assunzione del personale dipendente presso l' A.l.e.r. di Pavia Lodi, ivi compreso il personale dirigenziale.

In linea con i più recenti orientamenti legislativi e giurisprudenziali, le Aler sono da considerarsi articolazioni della Pubblica Amministrazione; in particolare si tratta di Enti caratterizzati da una connotazione pubblicistica e di strumentalità rispetto alla realizzazione dei fini istituzionali di Regione Lombardia .

L'applicazione dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità è quindi da considerarsi imprescindibile, sia nelle procedure di reclutamento del personale aziendale dipendente, compreso il personale dirigenziale, sia nelle procedure di progressione di carriera interne alle aziende e di riconoscimento di retribuzione *ad personam* ai sensi dell'art. 70 CCNL Federcasa, per il personale dipendente non dirigente.

Le Aler inoltre si uniformano alle disposizioni in materia di validità e scorrimento delle graduatorie come modificate dalla L.160/2019

Le disposizioni regolamentari che seguono sono conformi alle indicazioni ed ai principi contenuti nelle Direttive di Regione Lombardia alle A.l.e.r. per l'anno 2021 ( **allegato B\_DGR XI/3897 del 23.11.2020 - Disposizioni per l'effettuazione delle procedure di selezione del personale** ) e sono adottate nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva, dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali e tali da garantire l'efficacia, l'economicità e la celerità delle procedure di reclutamento.

Le procedure di selezione vengono adottate in coerenza con la Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 del Ministro per la semplificazione della Pubblica Amministrazione contenente le “ Linee guida sulle procedure concorsuali ” e secondo i seguenti principi :

1. **Adeguatezza pubblicità della selezione pubblica:** l'Azienda rende pubbliche le ricerche di personale, compreso quello dirigenziale, attraverso avvisi pubblicati sul proprio sito istituzionale e per estratto sul Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia, a cui si possono aggiungere portali di web recruiting
  
2. **Le comunicazioni devono permanere visibili per un periodo congruo rispetto alla data di scadenza della presentazione della domanda, comunque non inferiore a 30 gg.** Le modalità di svolgimento della selezione devono garantire l'imparzialità e assicurare economicità e celerità del suo espletamento.
  
3. **Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.** In particolare, i criteri di selezione dovranno essere esplicitati nell'avviso e basarsi sulla combinazione di:
  - Competenze tecniche, tematiche, relazionali e gestionali possedute;
  - Esperienze professionali;
  - Curriculum vitae;
  - Esiti delle prove/colloqui.
  
4. **Composizione delle commissioni di selezione** esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie oggetto di selezione, scelti tra:
  - Dipendenti della medesima Azienda o di altre Aziende;
  - Dipendenti di altri soggetti del sistema regionale di cui alla l.r. 30/2006 e/o della Giunta regionale;
  - Docenti e/o esperti esterni, di provata competenza, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione del personale l'Azienda garantisce pari opportunità e non discriminazione nell'accesso all'impiego

L'Azienda persegue il costante miglioramento e aggiornamento delle competenze professionali aziendali e la valorizzazione delle risorse umane in organico

L'Azienda si attiverà per la ricerca dei profili professionali vacanti di personale dipendente non dirigente, prioritariamente mediante mobilità interaziendali.

Le procedure dell'avviso di mobilità interaziendale saranno rivolte esclusivamente alle Aziende ed Enti che applicano il contratto Federcasa.

### **Art. 2 Esclusioni**

Restano escluse dal presente regolamento le assunzioni di personale che seguono la legislazione speciale, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo L.68/99 (personale categorie protette); L.407/90 (assunzioni di particolari - categorie con sgravi contributivi); D.lgs. 468/97 (Lavori socialmente utili ),l'assunzione agevolata per lavoratori svantaggiati o per soggetti appartenenti alle categorie di cui all'art.4,comma 1 della Legge n.381/1991 (lavoratori delle cooperative sociali).

### **Art.3 Norme di riferimento**

Costituiscono norme di riferimento ed integrative per tutto quanto non espressamente indicato nel presente regolamento:

- L.R. 16/2016 ( con particolare riferimento all'art.19 "Stato giuridico e trattamento economico del personale)
- Statuto A.l.e.r.;
- CCNL Federcasa e successivi aggiornamenti;
- CCNL Confservizi – Federmanager 22.12.2009 e s.m.i,
- L. 68/99 (categorie protette);
- L.407/90 (sgravi contributivi);
- D.lgs 468/97 (lavori socialmente utili);
- L.381/91 (cooperative sociali);
- Dlgs. 231/01 (responsabilità amministrativa delle società e degli enti);
- L.241/1990 (norme sul procedimento amministrativo) e s.m.i.;
- Principi di cui al D.Lgs 165/2001 (in tema di trasparenza, imparzialità e pubblicità nelle assunzioni);
- L.125/2013 ( Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni);
- Dlgs 196/2003 (codice di protezione dei dati personali); nonché il Regolamento UE
- 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27/04/2016;
- T.U D.Lgs. 81/2008 (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro);



- D.Lgs. 33/2013 (Accesso civico e obblighi di trasparenza);
- D.Lgs. 39/2013 ( Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico ai sensi dell'art. 1 comma 49 e comma 50 della L.190/2012);
- D.Lgs.97/2016 ( Revisione e semplificazione in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza correttivo della L.190/2012 e del D.Lgs. 33/2013) ;
- L.300/1970 (Statuto dei lavoratori)
- DGR. n. XI/3897 del 23.11.2020 Direttive alle Aler per l'anno 2021

#### **Art.4 Finalità**

Il presente regolamento ha le seguenti finalità:

- reclutamento di personale con profili professionali e caratteristiche attitudinali commisurate alle esigenze delle posizioni da ricoprire;
- espletamento delle procedure di selezione del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità, garantendone l'efficacia e l'economicità.
- l'Azienda garantisce altresì le pari opportunità nell'accesso all'impiego senza discriminare alcuno per ragioni di genere, nazionalità, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali.

#### **Art.5 Passaggi interni di qualifica professionale per il personale non dirigente**

In attuazione delle Direttive alle Aler XI/1554 del 15/04/2019, l'Azienda ha regolamentato i passaggi interni di qualifica professionale per il personale non dirigente; sul punto è fatto rinvio al Regolamento dei passaggi interni di qualifica professionale e per l'assegnazione di retribuzioni alla persona ex art. 70 CCNL Federcasa, per il personale dipendente non dirigenziale approvato con **ACS n. 81 del 06.11.2019**



### **Art. 6 Attività di ricerca e selezione del personale**

La politica delle assunzioni del personale è inserita in un quadro programmatico dell'Azienda con riguardo alla sostenibilità economico, finanziaria e gestionale.

La selezione di personale a tempo indeterminato per la copertura di posizioni vacanti nell'organigramma aziendale si realizza nel rispetto di quanto contenuto nell'art.1; prende avvio, sentiti i Dirigenti d'Area, dalle valutazioni espresse all'interno del Piano triennale dei fabbisogni del Personale ( ed ai suoi aggiornamenti ) comunicato al CUVC regionale.

Il Direttore Generale definisce annualmente le modalità di copertura delle posizioni vacanti in organico in base alle risorse di bilancio ed al rispetto dei parametri regionali stabiliti nelle Direttive per l'Azienda.

Il Direttore Generale propone al Presidente, per eventuali osservazioni e successivamente per l'approvazione, un Piano per le assunzioni annuale da realizzarsi principalmente in relazione alla copertura di posizioni vacanti derivanti dal turn over per quiescenza.

Lo svolgimento delle procedure di selezione del personale è in capo al Direttore Generale ovvero ad un suo delegato ai sensi di Statuto.

### **Art. 7 Accesso alla selezione**

La scelta del personale da inserire in organico è effettuata mediante selezione alla quale potranno accedere esclusivamente i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) età non inferiore a 18 anni ed inferiore al limite massimo per il collocamento a riposo;
- 2) conoscenza della lingua italiana;
- 3) non aver riportato condanne penali o non essere in stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione od altre misure che, salvo riabilitazione, possano impedire l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e non avere altri procedimenti penali pendenti che potrebbero minarne la prosecuzione. Il candidato dovrà presentare autocertificazione ovvero certificato di carichi pendenti;
- 4) titolo di studio e/o altri attestati richiesti espressamente e specificati in relazione al profilo professionale ricercato;
- 5) ogni ulteriore requisito richiesto in relazione al profilo professionale ricercato.



Non potranno avere accesso all'impiego coloro che:

- 1) sono stati destituiti o dispensati dall'impiego in P.A. per insufficiente rendimento;
- 2) sono stati dichiarati decaduti dal pubblico impiego;
- 3) sono stati licenziati ex art. 60 Cod. Disc. CCNL Federcasa vigente;

### **Art. 8 Contenuto dell'avviso di selezione**

Le modalità di svolgimento della selezione devono garantire l'imparzialità e assicurare economicità e celerità del suo espletamento; l'Azienda garantisce pari opportunità e non discriminazione alcuna nell'accesso all'impiego.

Nell'avviso di selezione saranno specificate le modalità e luogo di svolgimento della selezione; l'avviso potrà prevedere delle prove pre-selettive.

La pubblicità relativa alla selezione avviene nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1 del presente regolamento e secondo i citati principi di cui alle Direttive di Regione Lombardia alle A.l.e.r. per l'anno 2021 ( **allegato B\_DGR XI/3897 del 23.11.2020 - Disposizioni per l'effettuazione delle procedure di selezione del personale** )

Per garantire una piena conoscibilità all'avviso di selezione è possibile valutare ogni forma di pubblicità ritenuta idonea,

Sarà altresì inserita la votazione minima richiesta per il superamento delle prove, il punteggio assegnato ad ogni titolo presentato e quello assegnato alle eventuali altre esperienze lavorative e curricula professionali.

### **Art. 9 Commissione di Valutazione**

Ai sensi dello Statuto vigente dell'Azienda al Direttore Generale spetta la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa compresa l'adozione degli atti che impegnano l'Azienda verso l'esterno ivi compresa la nomina e la presidenza della Commissione di valutazione dei candidati.

E' facoltà del Direttore Generale delegare la presidenza della Commissione di valutazione dei candidati ad altro Dirigente ai sensi del'art.9 c.3 dello Statuto vigente.



La Commissione di Valutazione sarà composta da tre componenti di cui uno con funzioni di segreteria e secondo quanto previsto all'art. 1 del presente regolamento ed ai citati principi di cui alle Direttive di Regione Lombardia alle A.l.e.r. per l'anno 2021 ( **allegato B\_DGR XI/3897 del 23.11.2020 - Disposizioni per l'effettuazione delle procedure di selezione del personale** )

I componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti alla selezione, sottoscriveranno apposita dichiarazione attestante l'assenza di cause di conflitto di interessi o di incompatibilità, ovvero cause o motivi di astensione.

### **Art.10 Valutazione delle candidature**

Successivamente alla scadenza del termine previsto dall'avviso di selezione, verranno raccolte le candidature e trasmesse alla Commissione di Valutazione che le valuterà tenendo conto:

- 1) della maggior rispondenza ai requisiti tecnico/professionali ed attitudinali nonché del possesso dei titoli richiesti ai candidati in base alle necessità dell'Azienda in relazione allo specifico profilo professionale ;
- 2) dell'esperienza già maturata nel settore di attività di riferimento;
- 3) delle altre esperienze lavorative maturate.

Le modalità di selezione seguono i criteri previsti dagli articoli 11,12,13 del presente regolamento.

Qualora prevista nell'avviso di selezione, verrà redatta dalla Commissione di valutazione una graduatoria da utilizzare secondo le disposizioni in materia di validità e scorrimento delle graduatorie come modificate dalla L.160/2019 che prevede il ripristino della possibilità di utilizzo delle graduatorie, non solo per i posti messi a concorso, ma anche per eventuali scorrimenti.

### **Art. 11 Prove Preselettive**

Qualora il numero delle candidature sia superiore a 10, saranno svolte preselezioni tramite prove tecnico – professionali e di cultura generale mediante domande a risposta multipla.

La data ed il luogo della preselezione, ove non indicato nell'avviso di selezione, sarà comunicata a tutti i candidati almeno 15 giorni prima dell'effettuazione della stessa, tramite informativa data



nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Azienda [www.alerpavialodi.it](http://www.alerpavialodi.it) e all'indirizzo e mail fornito dai candidati.

### **Art. 12 Prove selettive**

Le prove selettive consistono in prove volte ad accertare i requisiti professionali richiesti dei candidati con riferimento alle attività che gli stessi saranno chiamati a svolgere.

Le prove tengono conto delle conoscenze tecnico professionali di base e specialistiche e capacità personali.

Il numero e la tipologia delle prove sono indicate nell' avviso e precisamente:

- domande a risposta multipla;
- elaborato a contenuto tecnico professionale;
- colloquio pratico-teorico;
- prova pratica.

Ad ogni prova sarà assegnato un punteggio minimo ed uno massimo di superamento che saranno indicati di volta in volta nell'avviso di selezione.

Le comunicazioni inerenti l'avvio delle prove saranno fornite con un preavviso di 15 giorni.

### **Art. 13 Punteggi assegnati ai titoli presentati**

Quando la procedura selettiva prevede la valutazione dei titoli presentati dal candidato, questa sarà effettuata dopo la prova o le prove selettive previste.

Il punteggio assegnato ai titoli, indicato nell'avviso, si sommerà a quello ottenuto nelle prove selettive.

### **Art. 14 Formulazione della proposta e contratto di lavoro**

Al candidato selezionato verrà formulata la proposta contrattuale sulla base del CCNL vigente.

Il rapporto di lavoro subordinato si instaura al momento della sottoscrizione della accettazione della comunicazione di assunzione e successivamente alla verifica delle autocertificazioni rese ed agli altri adempimenti di legge, secondo il "Regolamento Organico dell'Azienda Lombarda edilizia



residenziale di Pavia-Lodi”.

Ogni candidato selezionato prima della sottoscrizione del contratto di lavoro dovrà redigere una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell’art. 47 del D.P.R. 445/2000 di inesistenza di cause ostative all’assunzione ; dovrà inoltre sottoscrivere il Codice Etico e il consenso al trattamento dei dati secondo le ultime disposizioni in materia di privacy.

In caso di assunzione di personale con qualifica dirigenziale il candidato selezionato dovrà rilasciare, oltre alla dichiarazione di cui sopra, successivamente al perfezionamento dell’assunzione, anche una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell’art.47 del D.P.R. 445/2000 per gli adempimenti di cui alla L. 190/2012 ed al D.Lgs 33/2013 e s.m.i., che verranno pubblicate sul sito istituzionale dell’ente alla sezione “Amministrazione Trasparente”.

#### **Art.15 Esiti della selezione**

Gli esiti delle prove selettive saranno resi noti tempestivamente mediante pubblicazione dei risultati e/o graduatorie su sito istituzionale dell’Azienda [www.alerpavialodi.it](http://www.alerpavialodi.it) , a cura del Direttore Generale ovvero del suo delegato.

In ogni caso, verrà data comunicazione dei risultati, ai singoli candidati a mezzo mail fornita in corso di candidatura.

#### **Art.16 Assunzione di personale dirigente**

In ragione dell’alta specializzazione e della capacità manageriale che deve caratterizzare la figura dirigenziale, l’acquisizione di personale dirigenziale da parte delle ALER deve avvenire nel rispetto dei principi di cui all’art. 1 inerenti trasparenza, pubblicità e imparzialità, attraverso l’espletamento di procedure selettive pubbliche aperte all’esterno, in linea con gli standard regionali di equilibrio economico-Aziendale e di costo del personale.

Sono consentiti, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, la definizione di riserve di posti per il personale interno o in carico ad altre Aziende. Tali riserve dovranno comunque consentire l’acquisizione di personale esterno nella misura di almeno 2/3 dei posti disponibili, ed il personale interno deve possedere i titoli previsti per l’accesso dall’esterno.



È altresì consentita la valutazione dei titoli di servizio acquisiti, qualora collegati a specifiche caratteristiche della posizione da ricoprire, e comunque assicurando un adeguato bilanciamento tra titoli di servizio, tipici del personale interno, ed altri titoli, al fine di evitare che la procedura risulti discriminatoria nei confronti di coloro che non risultano già in servizio.

**In alternativa**, preliminarmente alla procedura selettiva pubblica, è possibile l'acquisizione mediante mobilità interaziendale da attuarsi tramite avviso interno alle ALER, cui deve essere assicurata adeguata pubblicità; in caso di più candidature la scelta dovrà essere motivata e si baserà sulla valutazione dei curricula, e sulla loro coerenza con le caratteristiche richieste

Non potranno avere accesso all'impiego coloro che:

1. sono stati destituiti o dispensati dall'impiego in P.A. per insufficiente rendimento;
2. sono stati dichiarati decaduti dal pubblico impiego;
3. sono stati licenziati ai sensi degli articoli previsti dal CCNL Federmanager Cispel

I contratti dei nuovi dirigenti assunti successivamente all'approvazione del presente regolamento, dovranno stabilire il trattamento retributivo massimo in misura inferiore almeno del 20% di quello definito per il Direttore Generale di Aler Pavia Lodi, come determinato dalla DGR n. 719 del 5 novembre 2018

#### **art. 17 Verifica delle autocertificazioni rese dai candidati**

Le verifiche di cui al presente articolo, rese in ottemperanza all'art. 7, vengono effettuate ai sensi del Capo V del Dpr 445/2000 .

#### **art. 18 Decorrenza**

Il presente Regolamento avrà validità dalla data di approvazione da parte del Presidente dell'Ente.

#### **Il Presidente dell'Aler di Pavia Lodi**

Firmato digitalmente da Stefano  
Stefano Cavallin Cavallin