Società Consortile
Energia Toscana
C.E.T. s.c.r.l.

P.zza dell'Indipendenza
n.16, 50129 Firenze

Tel. 055.353888
Fax 055 4624442

C.f. / P.i.
05344720486
Reg.Imprese n.
05344720486

R.E.A. n. 540112
ESCo

CONSORZIOENERGIATOSCANA

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

Con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 2 Dicembre 2020 è stato approvato il seguente REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE della Società Consortile Energia Toscana Scrl:

Premesse

Il presente Regolamento disciplina le procedure di selezione del personale dipendente adottate dalla Società Consortile Energia Toscana (C.E.T. S.c.r.l.).

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa Società, nell'ambito delle strategie e linee di sviluppo in materia di personale definite dal CDA nel rispetto degli indirizzi delineati dall'Assemblea dei Soci.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva.

In particolare, lo stato giuridico-economico del personale è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

Il presente Regolamento si applica ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, nel rispetto delle normative vigenti.

La partecipazione alle procedure di reclutamento non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

ART. 1 – PRINCIPI E AMBITO DI APPLICAZIONE.

In ottemperanza delle norme e delle disposizioni di cui all'articolo 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 la Società Consortile Energia Toscana (C.E.T. S.c.r.l.) si attiene alle modalità definite nel presente Regolamento per il reclutamento di personale con il quale instaurare, ove se ne determini la necessità o l'opportunità, un rapporto di lavoro subordinato nel rispetto altresì dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità nonché dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il Regolamento è pubblicato, nelle forme di legge, sul sito istituzionale della società, sotto la sezione “società trasparente”.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento del personale dipendente, secondo i criteri sopra riportati, la Società garantisce, nell'accesso all'impiego, pari opportunità, senza discriminazione alcuna, in linea con la normativa vigente (d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e disposizioni successive).

La Società opera, inoltre, nel rispetto dei principi dettati dal Regolamento Europeo n. 679/2016, nonché del D.Lgs. 101/2018 in materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza.

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato.

Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente;

b) per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;

c) per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all’art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016;

d) per contratti di somministrazione di lavoro;

e) per gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica.

f) per il reclutamento di professionalità che rivestano posizioni apicali di vertice della struttura.

ART. 2 – REGOLE GENERALI PER LE PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Ogniqualvolta si verifica la necessità di assunzione di nuovo personale, il CDA ne valuta la richiesta e qualora si intenda procedere, esso potrà avvalersi, se del caso, di esperti interni od esterni, per avviare un processo di ricerca di personale escludendo dalla partecipazione al percorso selettivo fratelli, sorelle, coniugi, figli di amministratori, dirigenti e componenti degli organi di controllo.

L'organo incaricato della selezione dovrà essere costituito esclusivamente con esperti di provata competenza professionale, scelti tra dipendenti della Società, che non siano componenti dell'organo di amministrazione dell'Ente controllante, che non ricoprano cariche politiche.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

a) possesso della cittadinanza italiana o appartenenza ad un paese dell’Unione Europea;

b) godimento diritti politici e civili;

c) inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporti il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;

d) età non inferiore a 18 anni e non superiore ai 65 anni;

e) idoneità fisica a ricoprire il posto;

f) possesso della patente di guida cat. "B";

g) titolo di studio e eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;

h) non essere stato/a, in un precedente rapporto di lavoro con la Società licenziato/a per giusta causa.

Ciascun candidato dovrà rendere dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori o dirigenti della Società.

ART. 3 CONTENUTO DELL'AVVISO DI SELEZIONE

Le modalità di acquisizione delle risorse umane avvengono mediante la predisposizione di un avviso di selezione, riportante quantomeno le seguenti informazioni:

- le modalità e il termine perentorio di presentazione della domanda;
- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i requisiti generali e professionali richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali, anche specifiche, maturate);
- i titoli che danno luogo, eventualmente, a precedenza o preferenza;
- una sintetica descrizione delle principali funzioni o mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- la tipologia di contratto di lavoro da sottoscrivere;
- il riferimento al contratto collettivo di lavoro di appartenenza;
- la sede di lavoro;
- la facoltà di proroga, riapertura e revoca dell'avviso;
- le modalità generali di svolgimento della selezione o della preselezione, con specifica indicazione delle prove, laddove previste dall'avviso di selezione, ovvero degli elementi curriculari richiesti;

- i motivi che comportano un'eventuale esclusione dalla selezione (es. mancanza anche di uno solo dei requisiti previsti dal bando) o l'inammissibilità della domanda (es. non rispetto dei tempi di inoltro e/o delle modalità di presentazione della domanda stessa);
- il riferimento alla normativa che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- ogni altra notizia ritenuta opportuna.

Le eventuali prove di selezione o preselezione sono finalizzate ad accertare la capacità, le professionalità e l'attitudine dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamati a svolgere.

I criteri di valutazione delle prove di selezione hanno la finalità di commisurare in modo obiettivo le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire.

Nel caso in cui le caratteristiche della posizione da ricoprire lo rendano opportuno, potranno essere utilizzate modalità di selezione per titoli, eventualmente associate ad un colloquio di valutazione attitudinale basato su elementi oggettivi.

All'avviso sarà allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

Nella domanda, che deve essere sottoscritta a pena di inammissibilità, i candidati dovranno indicare il profilo prescelto, nonché specificamente dichiarare, sotto la propria responsabilità, tutti gli elementi idonei a consentire la verifica del possesso dei requisiti.

Saranno esclusi i candidati che non allegheranno al modulo di domanda una fotocopia in carta libera di un documento di identità in corso di validità, in caso di presentazione della domanda in forma cartacea e non firmata digitalmente, o dalla cui domanda non sia possibile verificare il possesso di tutti i requisiti e titoli richiesti.

La domanda di partecipazione deve essere trasmessa entro e non oltre il termine perentorio previsto dall'avviso di ricerca:

- per pec all'indirizzo cet@pec.consorzioenergiatoscana.it, allegando la domanda firmata digitalmente;

- a mezzo raccomandata a/r, alla sede della Società Piazza dell'Indipendenza, 16 – 50129 Firenze. Fa fede la data del timbro postale dell'ufficio postale accertante.

- a mani presso la sede della Società Piazza dell'Indipendenza, 16 – 50129 Firenze, in orario 9-13 e 15-18.

La data e la sede di svolgimento del colloquio per i candidati ammessi saranno pubblicate su sito web della società https://www.consorzioenergiatoscana.it/. La pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti.

L'avviso di selezione è pubblicato fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande sul sito istituzionale della società https://www.consorzioenergiatoscana.it/ e su un quotidiano nazionale.

Le procedure di selezione potranno essere espletate non prima del decorso di 15 (quindici) giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso di cui al presente articolo, salvo comprovati motivi di urgenza.

ART. 4 – MODALITA' DI SELEZIONE DELLE CANDIDATURE

Per ciascuna procedura di ricerca da attivarsi, il Presidente del CDA indice l'avviso e nomina il Selettore o la Commissione di valutazione che procederà alla selezione dei candidati, che sarà comunque sempre presieduta dal Direttore del CET.

E' richiesta al selettore e ai componenti della Commissione di Valutazione una dichiarazione relativa alla mancanza di incompatibilità previste della vigente normativa o, comunque, di qualsiasi ulteriore elemento di incompatibilità che possa pregiudicare il buon esito della selezione in corso.

I requisiti generali per l'accesso all'impiego alle dipendenze della Società sono quelli previsti dalla normativa vigente in materia e dal Regolamento.

I requisiti specifici necessari per l'accesso alle selezioni saranno definiti di volta in volta in relazione alle figure professionali da ricercare e saranno determinati dalla Società per ogni singola selezione unitamente alla specifica regolamentazione di tutto l'iter selettivo: requisiti richiesti, tempi e modalità di presentazione delle domande, prove di selezione.

Potranno essere ammessi alle selezioni, nella misura che di volta in volta sarà specificata nell'avviso di selezione, i soggetti, dell'uno e dell'altro sesso, in possesso dei requisiti richiesti, che abbiano presentato domanda nei tempi definiti e che si siano candidati con le modalità esplicitate nell'avviso di selezione pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale della Società secondo le indicazioni del singolo avviso di selezione.

Ferma restando la possibilità di esperire selezioni esclusivamente per titoli e per colloquio attitudinale, le prove possono consistere in test, quesiti, elaborazioni grafiche, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e in colloqui.

Tutte le prove si svolgono in lingua italiana.

Possono essere effettuati anche test o prove in lingua straniera se la conoscenza della stessa costituisce un requisito per la posizione di lavoro da ricoprire.

La tipologia delle prove è individuata con riferimento alle singole posizioni ricercate ed è pubblicata negli avvisi di selezione.

I criteri di valutazione e di valorizzazione delle prove sono predeterminati a monte della selezione.

La valutazione finale di ciascun candidato viene effettuata dalla Commissione sulla base delle valutazioni delle singole fasi dell'iter selettivo.

Conclusa la fase di selezione, il Direttore del CET redige la graduatoria.

I candidati che abbiano superato la selezione possono essere avviati, in numero congruo rispetto al fabbisogno di personale stabilito, all'accertamento della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere.

A conclusione di tutte le fasi della selezione, la Società procederà alla pubblicazione sul sito internet dell'avviso di conclusione della stessa, del numero di persone assunte e dei candidati risultati idonei.

ART. 5 – GRADUATORIA E CONTRATTI

Sulla base della graduatoria dei candidati ritenuti idonei formulata dalla Commissione di Selezione, il Presidente del CDA procederà alla proclamazione del/i vincitore/i.

Il Presidente del CDA disporrà l'assunzione dei vincitori, nei tempi ritenuti opportuni e previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

In caso di rinuncia del vincitore, CET potrà procedere all'assunzione del candidato successivo, con scorrimento della graduatoria fino all'ultimo dei candidati giudicati idonei.

All'atto dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti, compresa l'assenza di condanne penali ostative ovvero la Società potrà procedere direttamente alle verifiche di rito.

La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti, ancorché dovuta a causa di forza maggiore, verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione dall'elenco degli idonei. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, nei tempi e nei modi previsti, o la espressa rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione dall'elenco degli idonei.

La Società si riserva la facoltà in ogni momento di non procedere o di sospendere l'assunzione.

L'elenco degli idonei in esito alla selezione, cui attingere prioritariamente in caso di nuove assunzioni, fermo restando il necessario possesso dei requisiti, ha validità temporale di 36 mesi dalla conclusione della selezione stessa, salvo diverse determinazioni della Società che saranno rese note con apposite comunicazioni.

Il personale dovrà svolgere il periodo di prova secondo le modalità previste dai CCNL applicati.

Tutta la documentazione prodotta è archiviata dalla Società nel rispetto delle norme di cui al Regolamento Europeo n. 679/20016 (GDPR) e D.Lgs 101/2018.

ART. 6 – RIAPERTURA DEI TERMINI.

Il Presidente del CDA può riaprire i termini inizialmente previsti nell'avviso di selezione, per motivi di pubblico interesse. Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per l'avviso di selezione. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

In presenza di particolari e motivate esigenze di pubblico interesse della Società, il bando di selezione può essere revocato o annullato dal CDA.

ART. 7 –DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla data di approvazione da parte del CDA e si applica agli incarichi banditi da tale data.

Il presente Regolamento sostituisce quello vigente.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle ulteriori disposizioni di legge in materia.

Eventuali modifiche e integrazioni al Regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito web della società https://www.consorzioenergiatoscana.it/.

Firenze, 02.12.2020

Il CDA