



Consorzio Intercomunale Salvaguardia Ambientale

Corso Repubblica 12- 09038 Serramanna – VS

Tel. 070 9139917 Fax 070 9139586

www.cisaconsorzio.it E-mail cisa.cisaconsorzio@gmail.com

CONSORZIO COSTITUITO DAI COMUNI DI:

SAMASSI – SAMATZAI - SANLURI- SERRAMANNA – SERRENTI – NURAMINIS - VILLASOR

REGOLAMENTO GENERALE PER LA RICERCA E LA SELEZIONE DEL PERSONALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE A.C. N. 3 DEL 10.02.2022

MODIFICATO/INTEGRATO CON DELIBERAZIONE A.C. N. 10 DEL 07/11/2022

Premessa

Il Consorzio Intercomunale Salvaguardia Ambientale (in sigla CISA), con sede legale in Serramanna (SU), Corso Repubblica n. 12, è un consorzio costituito ex articolo 31 del D.Lgs. n. 267/2000 e iscritto nella Sezione Ordinaria del Registro Imprese della CCA con numero di REA CA-197988.

Attualmente i consorziati sono esclusivamente Enti Locali e pertanto il CISA è a totale partecipazione pubblica.

Art. 1 – Principi generali

1. Il presente Regolamento individua criteri e modalità per la ricerca e la selezione del personale a cui il Consorzio intende conformarsi, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni normative e nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità e pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Il reclutamento del personale avviene tramite apposite selezioni in relazione alle professionalità e alle mansioni richieste.
3. Le procedure di selezione dovranno:
 - a. avere adeguata pubblicità e modalità di svolgimento tali da garantire l'imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b. adottare meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da ricoprire;
 - c. garantire il pieno rispetto di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e del principio di non discriminazione per ragioni legate alla razza, alla appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e alle condizioni personali e sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
 - d. garantire il rispetto della disciplina prevista sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 e del GDPR 679/2016.

Per le assunzioni disciplinate da leggi speciali, si procederà in conformità alle stesse.

Art. 2 – Selezioni e assunzioni

1. Le selezioni relative a personale a tempo indeterminato sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione al fine di fronteggiare maggiori esigenze operative e/o di ufficio di tipo continuativo derivanti dall'aumento quantitativo e qualitativo dei servizi da realizzare o da assicurare, dalla necessità di copertura di posti di organico resisi liberi a seguito di cessazioni o per altri eventuali motivi.
2. Le selezioni relative a personale a tempo determinato sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione e si intendono quelle finalizzate:
 - a. alla sostituzione del personale assente non diversamente sostituibile;
 - b. alla sostituzione di personale assente per maternità compresa l'astensione facoltativa del personale interessato;

- c. alla integrazione del personale dipendente per fronteggiare particolari periodi di incremento di lavoro;
 - d. allo svolgimento di particolari funzioni o progetti di interesse del Consorzio; in tutti gli altri casi previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.
3. Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato nei limiti dei 6 mesi, o in caso di particolari esigenze operative e gestionali che rendano impraticabile il ricorso alle procedure di cui ai commi successivi del presente articolo, si può operare in deroga a tali procedure.
 4. Il Consorzio, in caso di necessità, ha la facoltà di assumere personale a tempo indeterminato e determinato attingendo dalle graduatorie, approvate da non oltre 24 mesi, degli idonei di precedenti selezioni, indette per profili professionali e mansioni corrispondenti.
 5. Nei casi specificatamente disciplinati dalla normativa vigente e sulla base delle disposizioni regolamentari e degli atti di indirizzo adottati secondo le modalità statutariamente previste, il Consorzio può procedere alla ricerca del personale adottando gli istituti normativamente previsti e vigenti per la mobilità del personale tra le società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni.
 6. In caso di conferimento o di internalizzazione di attività che non comporti l'esercizio di pubbliche funzioni, l'assunzione del personale necessario potrà avvenire, alternativamente:
 - a) mediante selezioni interamente riservate ai lavoratori addetti alle predette attività, miranti a valutare la loro perdurante idoneità professionale alle mansioni. A tal fine, ferma la pubblicità degli avvisi ai sensi del successivo articolo, potrà prevedersi che la selezione avvenga sulla base di mere prove di idoneità e/o valutazione dei titoli professionali;
 - b) ove vi sia la necessità di assicurare continuità alla gestione delle attività internalizzate con l'utilizzo di personale già specificamente professionalizzato, mediante cessione di contratto, con continuità di rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 cod. civ.;

La medesima procedura semplificata di cui al punto b) potrà essere adottata ove il Consorzio subentrasse, per lo svolgimento di progetti a tempo determinato, nella gestione di un servizio in precedenza affidato ad altro soggetto e il contratto collettivo applicabile imponesse una garanzia di continuità occupazionale a beneficio dei lavoratori già impiegati nell'appalto.

In ogni caso, al personale immesso in ruolo si applicherà il trattamento economico e normativo applicato al restante personale del Consorzio. Ove presso il soggetto cedente fosse applicato un contratto collettivo diverso rispetto al CISA, l'inquadramento professionale nei ruoli di questo avverrà sulla base di una tabella di equiparazione delle qualifiche previamente elaborata.

7. Le medesime procedure previste per l'assunzione dall'esterno di nuove unità di personale saranno utilizzate ai fini della progressione nel sistema di inquadramento professionale che comporti l'accesso a una qualifica superiore.
Ove l'Ente, sussistendone le condizioni, ravvisasse la necessità di coprire un numero di posti superiore all'unità in una certa qualifica professionale, può deliberare di riservare fino al 50% dei posti a personale già interno, in possesso dei requisiti e dei titoli previsti dall'avviso di selezione e inquadrato nella qualifica immediatamente inferiore.

Art. 3 – Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione contiene le seguenti indicazioni:
 - a. l'individuazione del profilo professionale al quale si riferisce la selezione;
 - b. il ruolo da ricoprire e le principali mansioni da svolgere;
 - c. il numero dei posti assegnati sulla base della selezione;
 - d. il trattamento economico e giuridico attribuito al posto assegnato in base a selezione nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria;
 - e. le modalità di presentazione della domanda e il termine di scadenza;
 - f. i requisiti soggettivi necessari per partecipare alla selezione, oltre quelli indicati al successivo art. 5;
 - g. le modalità di espletamento della selezione, ovvero l'indicazione della data entro la quale le stesse verranno rese note ai candidati;
 - h. i titoli di studio e di servizio eventualmente valutabili ai fini della selezione, con l'indicazione dei punteggi assegnabili;
 - i. le materie oggetto di selezione e la tipologia dei test, delle prove pratiche, scritte e orali, colloqui con l'indicazione dei punteggi assegnabili.
2. L'avviso di selezione è pubblicato sul sito sul sito web istituzionale del Consorzio – Sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di Concorso per almeno 30 giorni solari e consecutivi per le assunzioni a tempo indeterminato e per almeno 15 giorni per quelle a tempo determinato. E' facoltà di Consorzio procedere alla pubblicazione del medesimo avviso per non meno di un giorno su di un quotidiano, a diffusione locale.

3. I termini di cui al precedente comma 2 possono essere eccezionalmente derogati per motivate ragioni di urgenza da esplicitarsi in sede di pubblicazione.
4. Il CISA si riserva in ogni momento di sospendere o annullare le prove selettive e/o di non procedere ad alcuna assunzione.

Art. 4 – Decentramento

Le procedure di reclutamento possono essere di volta in volta, per intero o per parti delle stesse, affidate ad agenzie per il lavoro (APL) esterne autorizzate dal Ministero del Lavoro e iscritte nello specifico albo specializzate nell'attività di reclutamento, che le dovranno svolgere uniformandosi ai principi previsti dall'art. 1 del presente Regolamento e dalla normativa vigente.

Le agenzie per il lavoro esterne eventualmente chiamate a esperire l'attività di reclutamento di personale sono rese note nelle comunicazioni inerenti alle selezioni interessate pubblicate sul sito web istituzionale del Consorzio – Sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di Concorso.

Art. 5 - Requisiti generali

Possono accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- cittadinanza di uno stato membro dell'Unione Europea oppure, per i cittadini extracomunitari, idoneo permesso di soggiorno;
- età non inferiore a 18 anni;
- posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva o degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;
- godimento dei diritti civili e politici nello stato di appartenenza o provenienza;
- idoneità psico – fisica all'impiego e allo svolgimento delle mansioni;
- inesistenza di condanne penali, stato di interdizione, provvedimenti di prevenzione, altre misure restrittive o incompatibilità previste dalla normativa vigente, che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di lavoro con il CISA;
- adeguata conoscenza della lingua italiana;
- titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale.

Art. 6 – Preselezione

1. Il CISA si riserva la facoltà, se previsto negli avvisi di selezione, di ricorrere a prove di preselezione mediante quiz a risposta multipla.
2. I quesiti dell'eventuale prova preselettiva devono tendere ad accertare il possesso da parte dei candidati delle capacità psico-attitudinali e delle nozioni di cultura generale richieste in relazione alla posizione da ricoprire.
3. L'eventuale preselezione può essere affidata ad agenzie per il lavoro (APL) esterne autorizzate dal Ministero del Lavoro e iscritte nello specifico albo specializzate nell'attività di reclutamento.

Art. 7 – Commissione preposta alla selezione o a parti della stessa

1. La Commissione preposta alla selezione (o a parti della stessa) dei concorrenti è composta da esperti di provata competenza nelle materie attinenti la posizione lavorativa ricercata e oggetto della selezione.
2. La Commissione, nominata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione è composta da tre membri (Presidente e 2 componenti).
3. (COMMA INTERAMENTE SOPPRESSO).
4. Non possono essere designati quali componenti della Commissione i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti, né coloro che ricoprono (o abbiano ricoperto nei tre anni antecedenti la pubblicazione dell'avviso di selezione) cariche politiche presso gli Enti Locali soci del CISA o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione i componenti aventi rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.
5. Il Consorzio nomina un Segretario scelto preferibilmente tra gli addetti agli uffici amministrativi del Consorzio, il quale elabora i verbali delle sedute della Commissione e non partecipa alle operazioni di valutazione dei candidati.
6. La Commissione procede alla valutazioni di competenza in base a quanto stabilito negli avvisi di selezione.

7. Tutti gli atti delle agenzie per il lavoro autorizzate e i verbali dei lavori della Commissione, inclusa la relativa graduatoria di merito dei soggetti idonei risultanti dalla selezione, sono rimessi al Direttore per la relativa approvazione e conseguente nomina dei vincitori.

Art. 8 – Prove selettive

1. La selezione, tenuto conto del profilo professionale dei posti da ricoprire, può avvenire, sulla base di quanto previsto dall'avviso di selezione, in base a screening curriculare, test, prove pratiche, scritte e orali, colloqui per accertare le esperienze maturate dal candidato, le sue capacità e attitudini, nonché le conoscenze e le competenze possedute riferite al ruolo e la relativa motivazione.
2. La modalità di espletamento dei test, delle prove e dei colloqui, se non già precedentemente indicati nell'avviso di selezione, devono essere tempestivamente portate a conoscenza dei candidati in modo che tutti siano assoggettati a una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi.
3. A esito della selezione viene stilata, in base ai risultati delle prove sostenute ed eventualmente ai titoli presentati, una graduatoria dalla quale sono attinti i candidati da assumere, partendo dal primo classificato, sino al raggiungimento dell'aliquota prevista nell'avviso di selezione.
4. Il CISA ha facoltà di utilizzare la graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.
5. La graduatoria ha validità 24 mesi dalla data di approvazione e il Consorzio ha la facoltà di attingervi per assumere personale a tempo indeterminato e determinato per profili professionali e mansioni corrispondenti.

Art. 9 – Contratto di lavoro

Preliminarmente all'assunzione, i candidati aventi titolo vengono avviati a visita medica preventiva presso il Medico Competente al fine di accertare l'idoneità al lavoro e alla mansione.

In caso di esito positivo, sottoscrivono il contratto di lavoro con il Consorzio sulla base del trattamento economico e giuridico previsto nell'avviso di selezione.

Art. 10 – Pubblicazione del regolamento ed entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno della sua approvazione e sarà pubblicato nel sito web del CISA.

Art. 11 – Norme finali

Il presente regolamento non si applica alle procedure di assunzione già deliberate e/o in corso alla data di sua entrata in vigore.