



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica della Provincia di Viterbo

REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE DI SELEZIONE E PROGRESSIONE ATER – AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA DELLA PROVINCIA DI VITERBO

(Adottato con Delibera del CdA n. 10 del 09.06.2022)

Premesso che

- L'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica (per brevità anche solo ATER) della Provincia di Viterbo, è stata istituita per trasformazione del preesistente IACP con legge regionale 3 settembre 2002 n. 30 ed è un ente pubblico economico dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale, patrimoniale, finanziaria e contabile.
- L'ATER non rientra nel novero delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.
- In virtù di quanto stabilito dall'art. 8 comma 2 bis della L.R. n.6 del 18 febbraio 2002, così come modificato dall'art. 13 della L.R. n.20 del 30 dicembre 2021, “Gli enti pubblici economici aventi natura di enti strumentali controllati dalla Regione provvedono ad adeguare i rispettivi ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e verifica, da un lato, e gestione, dall'altro, e stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo e successive modifiche”.
- Stante la natura di ente pubblico economico, non trova applicazione il D.P.R. n. 487/1994 (Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi).
- Al personale non dirigente dell'Azienda si applica il trattamento giuridico, economico e previdenziale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti alla Federcasa.
- Al personale dirigente dell'Azienda si applica il CCNL per i dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali aderenti alla Confederazione Italiana dei servizi pubblici locali (CISPSEL).

Art. 1 – Principi generali

1.1. ATER Viterbo ispira la propria condotta in materia di selezione e progressione del personale ai principi generali di trasparenza, pubblicità, eguaglianza, buon andamento ed imparzialità, in coerenza con la previsione di cui all'art. 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, dei CCNL di riferimento, del Codice Etico dell'ATER Viterbo, del D.Lgs. n. 231/01 (Responsabilità amministrativa delle società e degli enti), del GDPR 679/2016 e del D.Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018 (Codice protezione dati personali), nonché in aderenza alle previsioni statutarie (spec. Art.8 comma 2 lett. m)).

1.2. Il presente regolamento disciplina il procedimento di selezione del personale, dei Dirigenti, le progressioni verticali tra le Aree contrattuali e le progressioni economiche all'interno della stessa Area contrattuale, comunque nel rispetto delle previsioni dei CCNL e delle previsioni normative.

1.3. Le selezioni sono procedure che, attraverso la valutazione delle competenze professionali, delle esperienze di lavoro e delle conoscenze scientifiche, tecniche e/o amministrative dei candidati, risultano

finalizzate ad individuare i migliori candidati disponibili i quali, una volta inseriti nella struttura, possano determinare un innalzamento del livello qualitativo/quantitativo dei servizi offerti, un aumento della produttività di sistema, ovvero un incremento dell'efficienza organizzativa, realizzando nel contempo le proprie aspirazioni di carattere professionale.

1.4. Il presente regolamento è soggetto a preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.

TITOLO I - SELEZIONE DEL PERSONALE

Art.2 - Principi per il reclutamento del personale

2.1. Il reclutamento del personale dall'esterno si svolge con procedure ad evidenza pubblica e secondo 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) 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;

e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di alta specializzazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca o del master universitario di secondo livello. In tali casi, nelle procedure sono individuate, tra le aree dei settori scientifico-disciplinari definite ai sensi dell'articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n. 127, afferenti al titolo di dottore di ricerca o al master universitario di secondo livello, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento

2.2. Ove ritenuto opportuno, è possibile il supporto di professionisti e/o società specializzate nell'espletamento delle procedure di reclutamento del personale.

Art. 3 - Avvisi di selezione

3.1. Gli avvisi di selezione, redatti in conformità alla disciplina contenuta nel presente regolamento, sono approvati dal Direttore Generale sulla base dei criteri fissati dal Consiglio di Amministrazione.

3.2. Le procedure di selezione vengono debitamente e preventivamente pubblicizzate tramite internet sul sito web di Ater Viterbo all'indirizzo www.atervt.it nella sezione Amministrazione Trasparente "Bandi di concorso". Possono, di volta in volta, essere realizzate forme comunicative specifiche e aggiuntive, interne ed esterne alla struttura, anche tramite mail, per consentire la migliore diffusione e circolazione possibile dell'avviso selettivo. In tal senso, sono sempre ammissibili riaperture dei termini, rettifiche e/o integrazioni dell'avviso di selezione sino al momento di formale insediamento della Commissione giudicatrice.

Art. 4 - Requisiti di ammissione

4.1. Per l'assunzione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, presso ATER sono richiesti i seguenti requisiti: cittadinanza italiana o appartenente ad uno degli stati membri dell'Unione Europea; età non inferiore ai 18 anni; godimento di diritti civili e politici; non essere stati dichiarati decaduti o licenziati da un impiego statale ai sensi dell'art. 127, comma 1, lettera d), del testo unico approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, per averlo conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità

non sanabile l'aver riportato la pena accessoria dell'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego ai sensi dell'art. 32-quinquies del codice penale non essere stati interdetti dai pubblici uffici a seguito di sentenza passata in giudicato; il possesso di titolo di studio adeguato al livello professionale richiesto; essere in regola con le leggi concernenti gli obblighi militari.

4.2. Eventuali ulteriori requisiti di accesso, in quanto connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali di riferimento, sono determinati ed indicati dai singoli avvisi di selezione. Non possono partecipare alla selezione il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado, dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti/Quadri dell'ATER, nonché coloro che hanno rapporti di convivenza e affiliazione con gli stessi. Gli aspiranti candidati hanno l'obbligo, a pena di esclusione, di comunicare i medesimi rapporti di parentela, affinità, convivenza, affiliazione.

Art. 5 - Commissione di valutazione

5.1. È prevista la costituzione, per ciascuna procedura di selezione, di una Commissione tecnica di valutazione incaricata dello svolgimento dei lavori di valutazione dei candidati e di formazione della graduatoria di merito degli idonei.

5.2. I criteri di composizione delle Commissioni sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione come previsto dall'art. 8 dello Statuto aziendale, di norma la Commissione è composta da tre membri effettivi, un Presidente nella figura del Direttore Generale o da Dirigente da lui delegato, così come previsto dall'art.12 dello Statuto aziendale, e altri due membri, scelti fra esperti nelle attività proprie del profilo selezionato che non siano componenti del Consiglio di Amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e/o sindacali e che non abbiano vincoli di parentela o di affinità sino al quarto grado compreso con altro componente di Commissione e comunque non si trovi in alcuna situazione di incompatibilità o conflitto di interesse (laddove emergesse dopo la nomina della commissione si procederà alla immediata sostituzione del membro della Commissione con un altro preventivamente individuato) e un funzionario interno che svolge funzioni di Segretario.

5.3. Per i componenti di Commissione interni di ATER non sono previsti gettoni di presenza o altre forme di emolumento, considerandosi la relativa incombenza ricompresa nel trattamento economico in godimento al commissario interno.

Art.6 - Modalità di svolgimento delle selezioni esterne

6.1. Le selezioni esterne si svolgeranno normalmente con procedure selettive per titoli e per esami.

6.2. In base al profilo richiesto, la Commissione potrà dettagliare ed integrare le modalità di svolgimento delle selezioni che reputerà maggiormente adeguate.

6.3. La Commissione è tenuta a verbalizzare le sedute e a motivare le votazioni assegnate a ciascuna prova d'esame e ai titoli prodotti dai candidati.

6.4. Al termine della procedura di selezione sopra illustrata la Commissione formulerà una graduatoria di merito degli idonei, riservandosi di proporre la stipula dei contratti ai candidati che si siano collocati positivamente in graduatoria, nei limiti delle disponibilità predeterminate dall'ATER Viterbo, previa verifica dell'effettiva sussistenza dei requisiti richiesti e dei titoli dichiarati. Tale graduatoria, pubblicata sul sito web di ATER, nell'apposito spazio dedicato, per almeno cinque giorni, mantiene validità per un periodo complessivo non superiore a trentasei mesi e non comporta per ATER alcun obbligo di assunzione futuro. L'utilizzo successivo della graduatoria potrà essere disposto ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione su proposta della Direzione generale.

6.5. Possono partecipare alle selezioni esterne anche i dipendenti già in servizio indipendentemente dalla natura del loro rapporto di lavoro, purché in possesso dei requisiti e delle competenze richieste, dietro presentazione di apposita domanda di ammissione nei termini generali stabiliti dall'avviso.

6.6. Le Commissioni tecniche di valutazione adottano i criteri e parametri di selezione stabilite con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, confacenti al profilo professionale da individuare, nel rispetto delle eventuali previsioni contenute nell'avviso di selezione.

Art. 7 - Costituzione del rapporto di lavoro

7.1. L'assunzione decorre a tutti gli effetti dal giorno in cui il vincitore della procedura selettiva sottoscrive il relativo contratto e assume effettivo servizio.

7.2. Il vincitore che, senza giustificato motivo, non assume servizio entro le tempistiche previste nella lettera e/o contratto di assunzione, viene considerato rinunciatario ed escluso dalla eventuale graduatoria.

Art. 8 - Selezione di Dirigenti

8.1. Il presente regolamento si applica, altresì, limitatamente alla procedura di selezione, anche al personale dirigenziale assunto a tempo indeterminato.

8.2. L'assunzione di dirigenti avviene secondo procedure da definirsi caso per caso con criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in relazione alle caratteristiche dell'incarico da ricoprire, alla sua rilevanza funzionale ed alle necessità contingenti dell'Azienda. Dovranno comunque essere rispettati i principi del presente regolamento, ivi compreso quello della pubblicità.

8.3. Nella selezione dei dirigenti e nell'attribuzione dei relativi incarichi assume particolare rilievo la valutazione di precedenti esperienze di lavoro o professionali svolte maturate presso enti o aziende pubbliche o private.

8.4. In ogni caso i criteri di scelta dovranno essere conformi ai principi di trasparenza, pubblicità, eguaglianza, buon andamento ed imparzialità.

TITOLO II - PROGRESSIONI

Art. 10 - Progressioni verticali

10.1. Le progressioni fra le aree contrattuali, secondo il vigente CCNL del personale dipendente, avvengono esclusivamente tramite selezione riservate a personale interno, per titoli e colloqui.

10.2. Per le selezioni riguardanti le progressioni verticali, nell'ambito dei titoli oggetto di valutazione, saranno considerati: il curriculum; l'anzianità di servizio di ruolo e la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno 2 anni negli ultimi 3 anni di servizio.

Art. 11 - Progressioni orizzontali

11.1. Al fine di valorizzare le risorse interne, riconoscendone il valore di crescita professionale e tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali, le progressioni orizzontali vengono proposte, sulla base delle schede di valutazione del personale, dal Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione, che le delibera.

Art. 12 - Disposizioni finali

12.1. L'approvazione del presente regolamento determina l'abrogazione di ogni altro precedente provvedimento aziendale di natura regolamentare in materia.