

## Sommario

1.	PREMESSA.....	3
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE .....	3
3.	SCOPO E NORMATIVA APPLICABILE .....	4
4.	MODALITA' DI SELEZIONE, AMMISSIONE DEI CANDIDATI ALLA SELEZIONE E PROCESSO DI SELEZIONE .....	4
5.	PRESELEZIONE DELLE CANDIDATURE .....	5
6.	COMMISSIONE VALUTATRICE .....	5
7.	DIVULGAZIONE AVVISI.....	6
8.	ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI INTERNE .....	6
9.	ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO .....	7

<b>Approvazione Consiglio di Amministrazione di SILFIspa</b>		
<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Contenuti</b>
Rev. 00	11 luglio 2016	Prima emissione
Rev.01	27 settembre 2019	Seconda emissione

## 1. PREMESSA

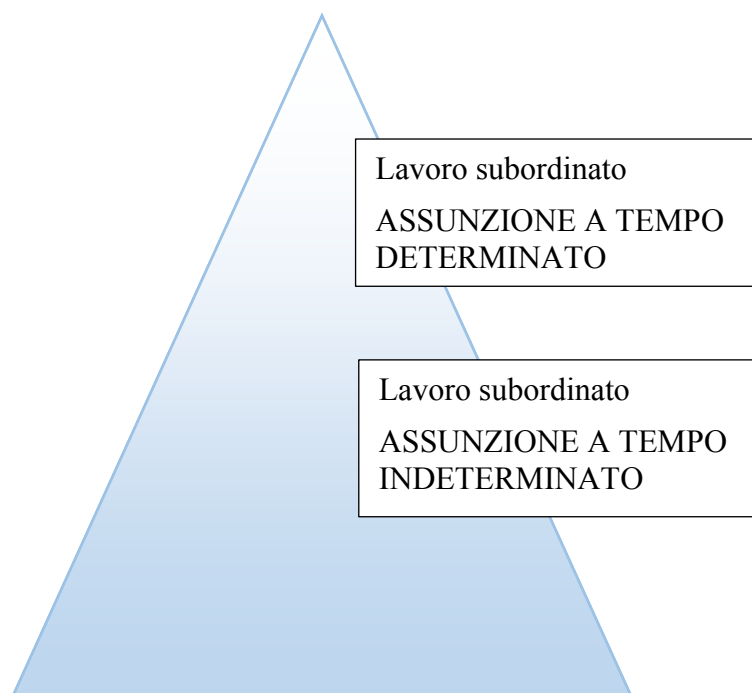
SILFIspa è società in house del Comune di Firenze alla quale sono affidati i servizi relativi alla gestione, manutenzione ordinaria e straordinaria, adeguamenti e riqualificazione dei sistemi impiantistici e tecnologici a servizio della viabilità in tutto il territorio comunale, così sintetizzati: illuminazione pubblica, impianti semaforici, colonnine di ricarica veicoli elettrici, pannelli a messaggio variabile, dissuasori mobili a scomparsa, sistema di videosorveglianza, rete in fibra ottica, rete WiFi. Secondo quanto stabilito dalla vigente normativa, (RIF. Art.18 DL112/2008, convertito in L.133/2008 e ss.mm.ii. – Art 3 bis, c.6 DL138/2011 convertito in L. 148/2011 e ss.mm.ii) *le società a totale 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'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e precisamente:*

- a) Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantisca imparzialità e assicuri economicità e celerità di espletamento.
- 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 con esperti nelle materie di concorso, che non siano componenti dell'organo di direzione politica, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle stesse organizzazioni.

SILFIspa con il presente regolamento adotta i provvedimenti necessari per definire criteri e modalità per il reclutamento del personale, richiamandosi espressamente ai principi stabiliti dalle suddette norme.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento relativo alla selezione del personale sarà applicato nel caso di assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale con qualifica dirigenziale e/o quadri.



Il presente regolamento non si applica:

- ❖ ai contratti di somministrazione lavoro
- ❖ ai contratti che regolano rapporti di “stage”.
- ❖ alle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99.
- ❖ agli affidamenti soggetti alla disciplina del Codice degli appalti (D.Lgs 50/2016)
- ❖ alle assunzioni riconducibili a processi di mobilità interna tra società partecipate dalla P.A, che comunque devono avvenire nel rispetto delle previsioni di budget.
- ❖ Incarichi di assistenza legale, amministrativa e tecnico/specialistica che saranno affidati in ragione dell’oggetto di incarico utilizzando albi, elenchi o personale altamente qualificato, nel rispetto comunque dei principi di trasparenza e rotazione.

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione in base a quanto disposto dall’art. 16 dello Statuto, fra le persone risultate idonee, a seguito di espletamento di selezione mediante procedura di evidenza pubblica, eseguita da apposita commissione.

La carica di Direttore Generale è da intendersi full time e incompatibile con qualsiasi altro lavoro dipendente o autonomo. La relativa nomina determina, nel caso di lavoratore dipendente della Società, il collocamento in aspettativa senza assegni ed il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato con la Società.

### 3. SCOPO E NORMATIVA APPLICABILE

Scopo del presente regolamento è definire criteri e modalità da seguire nel processo di reclutamento esterno del personale e affidamento degli incarichi di collaborazione nell’ambito di quanto previsto dalla vigente normativa di riferimento (RIF. Art.18 DL112/2008, convertito in L.133/2008 e ss.mm.ii. – Art 3 bis, c.6 DL138/2011 convertito in L.148/2011 e ss.mm.ii) nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità imparzialità, pari opportunità, economicità e celerità indicati dall’art. 35 comma 3 del D.Lgs 165/2001 e dei principi ispiratori del Codice Etico di SILFIspa, affinché vengano garantite decisioni neutre ed imparziali ed evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti in tale processo possano trovarsi in conflitto di interesse.

In particolare verrà data pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche e sindacali, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali coerentemente con la normativa applicabile e, in particolare, con quella sulle Pari Opportunità e dei lavoratori disabili. SILFIspa garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tutte le assunzioni debbono avvenire nel rispetto altresì, delle previsioni di budget approvato dal CdA; eventuali ulteriori necessità debbono comunque essere deliberate dal CdA.

### 4. MODALITA’ DI SELEZIONE, AMMISSIONE DEI CANDIDATI ALLA SELEZIONE E PROCESSO DI SELEZIONE

Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure comparative e selettive di evidenza pubblica al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire e per l’espletamento di attività e prestazioni connesse e/o necessarie al raggiungimento del proprio oggetto sociale.

Il risultato delle attività di seguito descritte deve assicurare il soddisfacimento delle necessità di personale della Società, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel rispetto dei principi dell’art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 2001, con adeguata pubblicità della selezione e con criteri di:

1. imparzialità;
2. economicità nella modalità e procedura di selezione;

3. celerità di espletamento.

Il processo di selezione è attivato dall'emissione di un'apposita Richiesta di Servizio (RdS) autorizzata dal Direttore Generale ed indirizzata all'Ufficio Risorse umane con le seguenti indicazioni:

- l'avviso di selezione;
- il numero delle posizioni da ricoprire;
- la professionalità oggetto della ricerca;
- avvio, durata e tipologia del contratto;
- la qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del C.C.N.L. applicato dalla società;
- i requisiti di ammissione alla selezione;
- modalità della selezione (scelta della Commissione interna/esterna e sua composizione e prove di esame);
- il contenuto delle prove di esame;
- il periodo di validità della graduatoria;
- ogni altra notizia ritenuta opportuna.

SILFIspa si riserva di prendere in considerazione anche i curricula spontaneamente inviati alla società dagli interessati nei 12 mesi antecedenti le date di scadenza fissate per l'inoltro delle domande di partecipazione alle selezioni indicate negli avvisi.

Potranno accedere alla selezione i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) inesistenza di condanne penali o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione;
- b) età non inferiore a 18 anni, salvo diversa indicazione;
- c) idoneità fisica alle mansioni;
- d) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati.

La valutazione dei candidati viene effettuata sulla base di:

- a) esame dei curricula a seguito del quale viene redatta una graduatoria di candidati da ammettere alle successive fasi di selezione; il numero congruo dei candidati inseriti in tale graduatoria viene stabilito dalla Commissione Valutatrice in ragione del numero delle posizioni da ricoprire e del numero delle candidature;
- b) colloqui finalizzati alla valutazione delle attitudini, conoscenze e professionalità;
- c) eventuale prova teorico/pratica per la verifica della capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesta per la posizione.

Nel caso di reclutamento del personale con qualifica dirigenziale, il processo di selezione è attivato dal Consiglio di Amministrazione.

## 5. PRESELEZIONE DELLE CANDIDATURE

Sarà facoltà di SILFIspa affidare ad una società esterna specializzata la preselezione delle candidature, che potrà essere effettuata con tecniche di selezione del personale quali test psicoattitudinale, colloquio individuale e comunque altri strumenti coerenti e debitamente rapportati alle professionalità oggetto della selezione.

## 6. COMMISSIONE VALUTATRICE

La valutazione e selezione dei candidati può essere affidata di volta in volta ad una Commissione Valutatrice Interna, o ad Agenzie Esterne esaminatrici specializzate in materia o in alternativa, a Consulenti e Professionisti. Nel caso di scelta di Agenzia Esterna, SILFIspa si riserva la facoltà di nominare un proprio rappresentante interno che partecipi al processo di selezione.

Nel caso di scelta della Commissione Valutatrice Interna questa sarà composta da personale dipendente di SILFIspa esperto nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione e/o in materia di selezione del personale, o in parte anche da personale esterno competente in materia. La Commissione è di regola composta da numero massimo di 3 (tre) membri: membri interni SILFIspa e, qualora ritenuto opportuno, da eventuali ulteriori Consulenti esterni professionisti.

Non possono fare parte delle Commissioni Valutatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dipendenti che ricoprono cariche politiche ovvero che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni Professionali.

Ai componenti la Commissione potrà essere riconosciuto un compenso nella misura e con le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

SILFIspa darà adeguata pubblicità di volta in volta della composizione della commissione valutatrice.

La Commissione Valutatrice avrà il compito di:

- Definire le eventuali prove di esame
- Valutare i requisiti necessari alla partecipazione
- Assicurare il regolare svolgimento delle eventuali prove
- Determinare per ciascun candidato il relativo punteggio di merito
- Formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità.

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno improntate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

## 7. DIVULGAZIONE AVVISI

Al fine di dare adeguata pubblicità alla selezione seguirà la pubblicazione della Richiesta di Servizio (Rds) sul sito internet aziendale alla voce "Bandi di concorso – Avvisi di selezione personale".

SILFIspa si riserva la facoltà di dare, a propria discrezione, ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzioni su giornali locali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Verranno pubblicate con le stesse modalità anche gli esiti delle selezioni. E' facoltà di SILFIspa costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei candidati selezionati nonché per far fronte ad esigenze di personale che dovessero insorgere nei termini di durata della graduatoria e limitatamente alle posizioni lavorative interessate.

La graduatoria elaborata al termine della selezione non costituisce impegno all'assunzione da parte della società.

## 8. ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI INTERNE

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base delle risultanze finali ed in conformità di quanto previsto dall'avviso di selezione e sono subordinate al positivo riscontro del possesso dei requisiti di idoneità morale e di idoneità fisica alla mansione oggetto di reclutamento.

L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, determinato od indeterminato, nel rispetto del Contratto Collettivo nazionale di lavoro di riferimento ed è proceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale di riferimento. In merito alla durata dei contratti a termine valgono le norme vigenti in materia (RIF dlgs 368/2001 e ss.mm.ii, dlgs 81/2015 e).

SILFIspa si riserva la facoltà insindacabile di non procedere con le assunzioni indicate nell'avviso di selezione di personale in caso di mutate esigenze in corso d'opera.

Le progressioni interne di carriera sono ispirate a criteri di correttezza e trasparenza nel quadro generale di riferimento applicato dal Contratto collettivo nazionale di categoria applicato da SILFIspa (Industria Metalmeccanica e Installazione impianti) e dall'accordo integrativo aziendale, nei limiti e compatibilmente a quanto previsto in tema di controllo dei costi delle società in house.

#### 9. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE AL REGOLAMENTO

Il presente regolamento entra in vigore dal giorno della pubblicazione sul sito internet: [www.silfi.it](http://www.silfi.it).  
Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno pubblicizzate da SILFIspa mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.