



**REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO  
DEL PERSONALE DELL'AKREA SPA**

- Approvato definitivamente dal Consiglio di Amministrazione di A.K.R.E.A. S.p.A. in data 26.01.2009 con delibera n.10.
- In Vigore dal 26.01.2009

## Capo I

### Principi e disposizioni generali in materia di reclutamento del personale dell'AKREA spa

#### Art.1

#### Ambito di applicazione e principi informatori delle procedure di reclutamento.

1. Il presente regolamento disciplina le procedure di reclutamento del personale dell'AKREA spa, società interamente partecipata dal Comune di Crotona, tenuto conto di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale applicato all'interno della società e dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

2. Le procedure di reclutamento cui al presente Regolamento debbono svolgersi con modalità che garantiscano il rispetto dei principi di pari opportunità e dei criteri di imparzialità, oggettività, trasparenza, economicità e celerità di espletamento.

3. Per la realizzazione di tali finalità, il reclutamento del personale sarà informato a tecniche di valutazione delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali oggettive e trasparenti, ricorrendo, ove necessario, a forme di preselezione attuate anche attraverso i Centri per l'Impiego della Provincia di Crotona, o altri soggetti abilitati.

4. Nel rispetto dei principi e delle disposizioni del presente regolamento e delle ulteriori disposizioni di legge e contrattuali in materia di reclutamento nonché delle disposizioni del socio unico, l'AKREA spa definisce con riferimento ai servizi ed ai progetti da realizzare, il numero dei posti da ricoprire, la categoria e la qualifica relative alle unità di personale da reclutare, l'area di appartenenza e la destinazione.

#### Art.2

#### Disposizioni generali in materia di procedure di reclutamento

1. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato avvengono attraverso selezione per titoli e colloquio a seguito di avviso pubblico.

2. L'avviso pubblico contiene gli elementi atti ad identificare le caratteristiche dell'offerta di lavoro ed i requisiti di accesso, nonché la documentazione da presentare a cura dei candidati ai fini dell'ammissione alla procedura di reclutamento e dello svolgimento delle prove selettive.

3. L'avviso contiene altresì l'indicazione dell'ufficio della società al quale devono essere indirizzate le domande di partecipazione al concorso e l'indicazione dei titoli valutabili in relazione alla specificità del posto da ricoprire.

4. I criteri di valutazione dei titoli e il punteggio minimo di accesso al colloquio sono stabiliti precedentemente alla valutazione dei titoli ed allo svolgimento del colloquio da una commissione nominata ad hoc per ogni singolo avviso. A seguito dell'ammissione al colloquio, la mancata presentazione del candidato senza giustificato motivo comporta la sua automatica esclusione. A conclusione di detta procedura, la commissione procede a stilare la graduatoria finale effettuando, per ogni candidato, la sommatoria dei punteggi risultanti dalla valutazione dei titoli e del colloquio;

2. AKREA spa potrà ricorrere ad altre forme di assunzione previste dalle norme sul mercato del lavoro che trovano applicazione per le società a partecipazione pubblica.

### **Art. 3**

#### **Collocamento obbligatorio**

Le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono attraverso selezione tra gli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

### **Art. 4**

#### **Tipologia e contenuti dei colloqui**

1. La tipologia e i contenuti dei colloqui risponderanno a criteri di coerenza e omogeneità rispetto alla categoria del profilo individuato, tenendo conto della necessità di prevedere, secondo le aree, conoscenze di base omogenee.

2. Gli ambiti di indagine del colloquio verteranno su aspetti attitudinali alla mansione e su contenuti teorico pratici delle materie indicate nell'avviso pubblico, ivi compresa la conoscenza di almeno una lingua straniera e la verifica delle conoscenze informatiche se pertinenti.

## Capo II

### Svolgimento delle Procedure di reclutamento

#### Art. 5

#### Avviso di ricerca del personale

1. La procedura di reclutamento inizia con la pubblicazione di un avviso di ricerca di personale pubblicato in forma sintetica su almeno due quotidiani locale e, in forma integrale, sul sito internet dell'AKREA spa e/o del Comune di Crotona.

2. L'avviso deve contenere il termine e le modalità per la presentazione delle domande, il numero dei posti disponibili e le modalità con le quali verrà reso noto il calendario dei colloqui. Deve indicare altresì:

- i requisiti soggettivi generali e particolari per l'ammissione all'impiego,
- le caratteristiche dell'impiego,
- i titoli che danno luogo a precedenza e preferenza a parità di merito,
- i termini e le modalità per la loro presentazione della documentazione,
- le categorie dei titoli valutabili

#### Art.6

#### Commissione di valutazione

1. Le commissioni sono formate da tre membri e composte esclusivamente da esperti di comprovata esperienza e competenza nelle materie di concorso, da dirigenti pubblici e/o funzionari del Comune di Crotona, da Dirigenti dell'Azienda e da esperti all'uopo individuati tra professionisti di comprovata esperienza e docenti universitari.

2. Alla nomina dei Commissari provvede il Consiglio di Amministrazione dell'AKREA spa non oltre 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso pubblico.

## Art.7

### Adempimenti della commissione

1. Prima dell'inizio della valutazione la commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine di conclusione del procedimento. Il procedimento deve concludersi non oltre un anno dalla data di effettuazione dei colloqui, salva la possibilità di proroga per motivate esigenze.
2. I componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile.
3. Le commissioni, prima dello svolgimento della selezione, stabiliscono i criteri e le modalità di valutazione dei titoli e del colloquio. Tali criteri e modalità dovranno essere formalizzati nei relativi verbali al fine di motivare i punteggi da attribuire ai singoli elementi di valutazione.
4. La Commissione vigila sulla correttezza e legittimità di svolgimento dell'intera procedura e ha facoltà di adottare i provvedimenti necessari in caso di violazione delle regole, con esclusione del candidato.

## Art.8

### Titoli

#### 1. Costituiscono titoli valutabili:

- a) titoli di studio (tenuto conto della valutazione o del voto riportato);
  - a. periodi di lavoro svolto presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati;
  - b. periodi di lavoro svolto in mansioni attinenti presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati;
- b) attestati di qualificazione e/o specializzazione rilasciati a seguito di frequenza di corsi di formazione professionale organizzati da pubbliche amministrazioni o enti pubblici e privati riconosciuti legalmente;
- c) certificazioni internazionali informatiche (relative a sistemi operativi quali Linux, Unix, Windows, o inerenti la gestione di reti quali Cisco o di basi dati quali Oracle e Informix) o a Patente Informatica Europea secondo i vari livelli (se pertinente).

## Art.9

### Valutazione dei titoli

La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione prima dello svolgimento del colloquio.

## Art.10

### Colloquio

1. La commissione, prima di procedere all'espletamento del colloquio, determina altresì i criteri, le modalità di valutazione e i quesiti da sottoporre ai candidati in modo che tutti siano assoggettati ad una valutazione comparativamente omogenea acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.
2. Al termine di ogni seduta, la commissione forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati.

## Art.11

### Formazione della graduatoria

La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di merito, delle preferenze previste dall'articolo 5 del DPR 487/94.

Il punteggio finale è dato dalla somma del punteggio attribuito ai titoli e dalla votazione conseguita nel colloquio.

## Art. 12

### Graduatorie di merito

1. Akrea spa approva gli atti della procedura di selezione e le graduatorie di merito, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente normativa per quanto attiene eventuali riserve, precedenza e preferenze.
2. All'atto della pubblicazione dell'avviso pubblico, AKREA spa può riservarsi il diritto di procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori fino ad esaurimento della medesima.
3. La graduatoria di merito viene pubblicata nel sito web del Comune di Crotona e dell'Akrea spa.

### Capo III Collaborazioni a progetto

#### Art.13

#### Procedure di conferimento di collaborazioni e incarichi a progetto.

1. Il conferimento di collaborazioni a progetto avviene nel rispetto della normativa vigente in materia di rapporti di lavoro utilizzando alternativamente una delle seguenti procedure:

- selezione attraverso valutazione curriculare a seguito di avviso pubblico. L'avviso specifico conterrà gli elementi atti ad identificare le caratteristiche dell'offerta di lavoro, i requisiti di accesso e la documentazione professionale e curriculare da presentare all'atto della domanda. La pubblicità può essere effettuata – contestualmente o alternativamente - attraverso: i quotidiani locali o il sito internet dell'AKREA spa e del Comune di Crotone. Una commissione nominata ad hoc per ogni singolo avviso provvede alla valutazione ed alla redazione della graduatoria attribuendo, attraverso l'utilizzo di specifici indicatori elaborati anteriormente all'esame delle domande e dei curricula, punteggi alle competenze, conoscenze ed attitudini ;
- selezione per titoli e colloquio. Analogamente alla procedura sopra descritta si procede alla pubblicazione di avvisi ed alla raccolta delle domande. Successivamente, la commissione nominata ad hoc procede alla valutazione dei titoli secondo indicatori oggettivi previamente definiti, e provvede a individuare i candidati da ammettere al colloquio. I candidati che hanno ottenuto l'ammissione al colloquio vengono contattati. La mancata presentazione comporta automatica esclusione. A conclusione del procedimento, la commissione procede a stilare la graduatoria finale effettuando, per ogni candidato, la sommatoria dei punteggi risultanti dalla valutazione del C.V. e del colloquio;

2. AKREA spa potrà procedere – in via eccezionale – a conferire incarichi e collaborazioni a progetto direttamente e senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti, ove si tratti di individuare specifiche ed elevate professionalità difficilmente reperibili sul mercato del lavoro e alte specializzazioni risultanti da documentata esperienza oppure laddove ricorra comprovata e motivata urgenza di acquisire specifiche professionalità da destinare a importanti e determinati progetti.

#### **Art.14**

#### **Primo reclutamento successivo alla trasformazione dell'ASPS del Comune di Crotona in AKREA spa**

1. Al fine di dotare l'AKREA spa delle professionalità necessarie all'espletamento della sua missione istituzionale e di assicurare continuità nell'attività sociale precedentemente svolta dall'ASPS del Comune di Crotona, in sede di primo reclutamento di personale a tempo indeterminato successivo alla trasformazione dell'ASPS del Comune di Crotona in AKREA spa, 1/5 dei posti a concorso è riservato al personale che, a qualunque titolo, ha maturato un'anzianità lavorativa di almeno 2 anni presso l'ASPS del Comune di Crotona in posizioni e qualifiche analoghe o simili a quelle relative ai posti a concorso.
2. In ogni caso, le esperienze professionali e formative svolte presso l'ASPS del Comune di Crotona o presso il Comune di Crotona nel quinquennio antecedente all'avviso di concorso dovranno essere oggetto di specifica valutazione.

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo si applicano solo in sede di primo reclutamento da parte dell'AKREA spa e, comunque, non oltre un anno dall'approvazione del presente regolamento.

#### **Art. 15**

#### **Norme finali e di rinvio**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento continuano a trovare applicazione le norme generali in materia di rapporti di lavoro ed il Contratto Collettivo Nazionale applicato all'interno della società.

#### **Art.16**

#### **Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore il 26/01/2009.  
Esso non si applica al personale già dipendente, a tempo determinato o indeterminato, della società ed ai collaboratori e professionisti già incaricati alla data indicata nel comma precedente.