



ALLEGATO DELIBERA GTT 32/7 DEL 22/4/2018

REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE GTT DI CATEGORIA DIRIGENZIALE

INDICE

1. OGGETTO E RIFERIMENTI NORMATIVI
2. PROCEDURE PER SELEZIONE ESTERNA
 - 2.1 *Attività preliminari alla selezione esterna*
 - 2.2 *Definizione delle modalità di ricerca*
 - 2.3 *Articolazione della selezione esterna*
 - 2.4 *Pre-requisiti necessari di partecipazione*
3. CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE

1. OGGETTO E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente regolamento definisce le modalità per la gestione dei processi di reclutamento, selezione, e condizioni per l'assunzione di personale di categoria dirigenziale da parte di GTT. Le modalità di selezione ivi disciplinate non hanno natura di concorso pubblico.

Tutto il procedimento di ricerca, selezione ed assunzione del personale di categoria dirigenziale, è soggetto alle norme seguenti:

- D.Lgs 175/2016 art. 19 comma 2
 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti Delle Imprese aderenti alle Associazioni della Confservizi.
 - Deliberazione del Consiglio Comunale di Torino n° 213/04497 e della Giunta Comunale n° 2014/0354;
 - L. 190/2012, D.Lgs 39/2013 (norme in materia di "anticorruzione"); D.Lgs 33/2013 come modificati dal D.Lgs 97/2016 ("Trasparenza"), e Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza di GTT
 - Modello Organizzativo Generale ex D.Lgs 231/2001 di GTT
 - D.Lgs 40/2014, art. 2, c. 1 lett. B).
- a) Ai sensi dell'art. 19 D.Lgs 175/2015, "Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."
- b) Ai sensi dell'art. 1 del Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro per i Dirigenti Delle Imprese Aderenti Alle Associazioni Della Confservizi stipulato tra Confservizi e Federmanager, del 21.12.2004 e successive modificazioni: *"Le assunzioni dei dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti."*
- c) Ai sensi della Deliberazione del Consiglio Comunale di Torino n° 213/04497 e della Giunta Comunale n° 2014/03548, recante le "Linee di indirizzo in materia di personale" per le Società controllate dal Comune di Torino, quale è GTT "l'Ente controllato che intenda procedere ad assunzioni di personale a qualunque titolo vi provvede mediante selezione pubblica, predisposta secondo i principi fissati dall'art. 35 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.. Si procede alla selezione qualora la preventiva richiesta al Servizio Centrale Organizzazione di disponibilità di personale

di analogo profilo, presente nei ruoli o nelle graduatorie vigenti per la Città, abbiano avuto esito negativo a seguito di pubblicazione di specifico bando interno nell'Intracom comunale e previa verifica sulla possibilità di acquisire personale mediante procedura di mobilità dagli altri organismi partecipati".

- d) Ai sensi della L. 190/2012, D.Lgs 39/2013 (norme in materia di "anticorruzione"); del D.Lgs 33/2013 come modificati dal D.Lgs 97/2016 ("Trasparenza"), e del Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza di GTT, tutto il processo di selezione, così come la ricerca, verifica e conferma dei requisiti dei candidati e di eventuali Società esterne, si svolge in conformità a dette norme, per le parti applicabili;
- e) In applicazione del Modello Organizzativo Generale ex D.Lgs 231/2001 di GTT, tutto il processo in questione si svolge in conformità a dette norme, per le parti applicabili;
- f) Ai sensi del D.Lgs 40/2014, art. 2, c. 1 lett. B), non può essere richiesta una specifica nazionalità dei candidati all'assunzione, fermi restando i requisiti di cui infra;

Obiettivo del presente Regolamento è quindi definire modalità generali, responsabilità e risorse necessarie a garantire che l'attività di selezione e scelta di detto personale apicale, avvengano "nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità" (art. 19 D.Lgs 175/2015) e nel rispetto, altresì, dei principi di , economicità, celerità, rispetto delle pari opportunità, composizione delle Commissioni (ex art 35 3° comma D.Lgs 165/2001 s.m.i., ivi richiamati), che siano in linea con le regole di compliance aziendali e con le caratteristiche delle posizioni da ricoprire. L'intero processo di valutazione permetterà, infatti, di evidenziare le risorse che presenteranno quei requisiti attitudinali, professionali e motivazionali in linea con il profilo che il candidato deve possedere per ricoprire al meglio la posizione ricercata.

Il processo di selezione del personale è sotto la responsabilità della Alta Direzione (Amministratore Delegato e Consiglio di Amministrazione) in collaborazione con le strutture dirigenziali di riferimento.

Il presente Regolamento integra, con le medesime finalità, il "Regolamento Reclutamento e Selezione Personale GTT" di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione GTT del 13/1/2017, pubblicato sul sito internet di GTT.

2 PROCEDURE PER SELEZIONE ESTERNA

2.1 attività preliminari alla selezione esterna

L'Amministratore Delegato (di seguito, A.D.) di GTT., fatte le opportune valutazioni tecnico-organizzative, acquisisce preventivamente dichiarazione del Responsabile Risorse Umane quanto alla assenza, nell'ambito dell'organico aziendale, di personale di categoria non dirigenziale con conoscenze e competenze ed attitudini manageriali affini a quelle richieste dalla posizione dirigenziale da ricoprire.

Come previsto dalle Deliberazioni del Consiglio Comunale di Torino n. 213/04497 e della Giunta Comunale n. 2014/03548, GTT attiverà preventivamente le procedure di ricerca ivi previste, sia per la stipulazione di contratti a Tempo Determinato che a Tempo Indeterminato, prima di procedere a selezione esterna.

In caso di esito negativo, viene quindi avviata la selezione esterna.

2.2 Definizione delle modalità di ricerca

Le modalità di ricerca delle candidature e di svolgimento della selezione dei Dirigenti sono di volta in volta determinate dal C.d.A su proposta dell'A.D., di norma privilegiando, stante la specificità delle figure professionali da ricercare, la ricerca e pre-selezione con il supporto di Società specializzate. La Società è individuata nel rispetto delle disposizioni normative di cui al D.Lgs 50/2016 s.m.i. e della relativa regolamentazione aziendale.

La pubblicazione dell'avviso di selezione, nonché la successiva selezione dei candidati e le comunicazioni agli stessi, non comportano in alcun modo un obbligo di assunzione da parte dell'Azienda, riservandosi quest'ultima in ogni momento la possibilità di interrompere la selezione ovvero rivedere le proprie esigenze in termini di incarichi da assegnare, senza che i candidati possano vantare alcun diritto.

2.3 Articolazione della selezione esterna

La Società prescelta ha l'obbligo, che sarà riportato nel contratto di affidamento dell'incarico, di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, economicità, celerità, rispetto delle pari opportunità e delle normative comunitarie, e deve utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali e manageriali dei candidati.

La Società prescelta è tenuta al rispetto delle disposizioni del presente Regolamento.

La Società prescelta, al termine della selezione:

- produrrà un elenco di candidati ritenuti idonei, in numero non superiore a 5 nominativi, e relativo dossier, per ciascuna delle singole posizioni ricercate;
- rilascerà a GTT una dichiarazione che attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

Per ogni ricerca attivata, l'A.D. propone al C.d.A, per la necessaria autorizzazione, la composizione della Commissione di Valutazione che procederà alla selezione dei candidati. In applicazione dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs 165/01 s.m.i, come richiamati dall'art. 19 del D.Lgs 175/2016, non possono far parte di tali Commissioni coloro che siano componenti dell'organo di direzione politica e/o del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, ovvero ricoprano incarichi politici o sindacali.

GTT richiede a tutti i membri della Commissione, siano essi esterni che interni, una dichiarazione relativa all'assenza di incompatibilità previste dalla vigente normativa o, comunque, di qualsiasi ulteriore elemento di conflitto di interessi che possa pregiudicare il buon esito della selezione in corso. Tale lettera di impegno comporta inoltre obblighi di riservatezza sul contenuto e svolgimento della selezione.

Tutti i candidati riceveranno comunicazioni personali sull'esito delle fasi della selezione.

2.4 Pre-requisiti necessari di partecipazione

I requisiti generali per l'accesso all'impiego alle dipendenze di GTT sono quelli previsti dalla normativa vigente in materia.

I requisiti specifici necessari per l'accesso alle selezioni saranno definiti di volta in volta in relazione alle figure professionali di categoria dirigenziale da ricercare, e saranno deliberati dal C.d.A su proposta dell'A.D, per ogni singolo episodio di selezione unitamente alla specifica regolamentazione di tutto l'iter selettivo: requisiti richiesti, tempi e modalità di presentazione delle domande, modalità di assunzione. Tale regolamentazione sarà quindi comunicata alla Società Esterna aggiudicataria dell'incarico di pre- selezione.

In relazione a disposizioni di Legge o regolamentari che prevedano particolari requisiti per determinati incarichi connessi alla posizione, potranno essere richiesti specifici requisiti attinenti, a titolo indicativo e non esaustivo, al titolo di studio posseduto e/o qualificazioni o specializzazioni, o abilitazioni, od esperienze professionali, o all'età, sia in relazione a contratti a Tempo Determinato che Indeterminato, nonché, in esito alla selezione, all'accertamento della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, ove prevista dalle vigenti norme in relazione agli incarichi da svolgere.

In ogni caso, sarà sempre richiesto il possesso dei seguenti pre-requisiti:

- valido permesso di soggiorno per gli stranieri extra-comunitari;
- piena conoscenza della lingua italiana;
- essere in possesso di tutti i requisiti previsti per il conferimento di incarichi dirigenziali nell'ambito del D.Lgs. 165/01 s.m.i. e dal al D.Lgs 39/2013 s.m.i (inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico);
- inesistenza di provvedimenti di licenziamento irrogati da ATM, SATTI, GTT .

3-CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE IN ESITO A SELEZIONE

All'atto dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei requisiti.

La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari, ove previsti, , verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro/lettera di impegno, nei tempi e nei modi previsti, o la espressa rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione.

Tutta la documentazione personale di cui venga in possesso GTT è archiviata nel rispetto delle norme di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR privacy) e D.Lgs 196/2003 e s.m.i.

A conclusione di tutte le fasi della selezione, GTT procederà alla pubblicazione sul sito internet dell'avviso di conclusione della stessa.

Il dirigente assunto è inoltre soggetto agli obblighi di pubblicità di cui all' art 14 D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016.

Le condizioni di lavoro sono regolate dal citato CCNL per i Dirigenti Delle Imprese aderenti alle Associazioni della Confservizi, e dalla contrattazione aziendale ove applicabile.

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito internet della società, nella sezione "società trasparente".