



## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

**(modificato all'art. 5 dal CdA nella seduta del 19/01/2021)**

### **Art. 1 Principi Generali**

Il presente regolamento definisce criteri e modalità a cui Parma Gestione Entrate S.p.A. (società mista a prevalente capitale pubblico) deve attenersi nel processo di selezione esterna di personale per l'accesso ad impieghi a tempo determinato o indeterminato in ottemperanza a quanto previsto dell'art. 18 della legge 133/2008 e successive modifiche e da ultimo dal Dlgs 175/2016. Vengono quindi disciplinate le procedure selettive di personale uniformandosi ai principi di : - trasparenza intesa come possibilità per chi intende candidarsi all'assunzione di conoscere le modalità di partecipazione, l'iter di reclutamento e selezione, i criteri di valutazione che devono essere oggettivi e trasparenti nonché idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, - pubblicità intesa come divulgazione ed effettiva conoscibilità erga omnes delle occasioni di lavoro disponibili, - imparzialità intesa come utilizzo di criteri di selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi che garantiscano pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e consentano di determinare per ciascun candidato il livello delle conoscenze culturali e professionali richieste e di individuarne le potenzialità di crescita e di sviluppo professionale. Il presente regolamento articola e rende concretamente operativi i summenzionati principi.

### **Art. 2 Individuazione del fabbisogno**

L'ufficio del personale di Parma Gestione Entrate S.p.A. (di seguito PGE) riceve le richieste dalle unità organizzative interessate, verifica : - la tipologia delle professionalità in relazione alle finalità delle aree di attività, ai progetti in essere ed a quelli già programmati, - l'impossibilità di corrispondere alle esigenze avanzate con il personale dipendente in servizio attraverso procedure di mobilità interne, - la durata temporale della necessità, la versatilità e la possibilità di riutilizzo delle specifiche professionalità. Successivamente l'ufficio del personale di PGE espletata l'attività di verifica di cui sopra e raccolte le necessarie informazioni



relaziona il Coordinatore Operativo pro-tempore. Il Coordinatore Operativo pro-tempore indica al Presidente pro-tempore la definizione del fabbisogno di risorse umane allo scopo di promuovere l'adeguata copertura degli organici. Successivamente l'organo di amministrazione della società in relazione alle valutazioni fatte determina l'allocazione organizzativa, l'attività, la durata, l'inquadramento professionale nonché il compenso per le prestazioni richieste.

### **Art. 3 Reclutamento del personale dipendente**

La procedura di reclutamento inizia con la pubblicazione di un avviso di ricerca di personale pubblicato in forma integrale sul sito web di PGE. La pubblicazione verrà effettuata almeno trenta giorni prima dello svolgimento della selezione. L'avviso deve contenere i seguenti elementi : 1) individuazione del profilo professionale del candidato 2) indicazione dell'inquadramento e del livello professionale 3) indicazione dei requisiti richiesti per ricoprire quella posizione 4) indicazione delle modalità della selezione 5) indicazione del titolo di studio richiesto 6) indicazione dei documenti da allegare alla domanda di partecipazione (n.b. costituiscono titoli valutabili con assegnazione di relativi punteggi i titoli di studio, i periodi di lavoro svolti presso pubbliche amministrazioni o soggetti privati, gli attestati di specializzazione rilasciati a seguito di frequenza di corsi di formazione professionale organizzati da pubbliche amministrazioni) 7) termine perentorio di presentazione della domanda di partecipazione 8) indicazione dell'ufficio del personale di PGE quale destinatario delle domande di partecipazione. Le procedure di selezione saranno eseguite da una Commissione esaminatrice formata da tre membri, scelti tra esperti interni alla società, tra dirigenti/funzionari dei settori amministrativi che rivestono competenze in materia di entrate/tributi del Comune di Parma e tra i membri del collegio dei sindaci. I membri della Commissione non hanno diritto a compenso o indennità e sono nominati dal Presidente su delega del Consiglio di amministrazione.



#### **Art. 4 Procedura di selezione del personale dipendente**

La selezione dei candidati avverrà nel modo seguente: 1) preliminarmente verranno valutati i curricula completi dei titoli di cui al punto 6 art. 3 del presente regolamento. 2) per i soli candidati in possesso dei requisiti richiesti e che abbiano presentato la domanda entro il termine perentorio di cui al punto 7 art. 3 del presente regolamento inizieranno i colloqui attitudinali e/o test teorico/pratici con la commissione esaminatrice. La commissione valuterà i requisiti professionali ed attitudinali dei candidati e le loro conoscenze e competenze tecnico-specialistiche tenendo sempre in particolare conto l'esperienza maturata dai candidati nella posizione da ricoprire ed il loro curriculum di studio. Gli ambiti d'indagine delle prove selettive verteranno sugli aspetti attitudinali e sui contenuti teorico/pratici relativamente alle tematiche indicate nell'avviso pubblico. L'esito delle valutazioni della commissione esaminatrice verrà reso noto ai candidati mediante idonea comunicazione. La lista degli idonei rimarrà in vigore per il tempo previsto nel bando di selezione e comunque per un periodo massimo di tre anni, limitatamente alle necessità di reclutamento di personale da parte della società, che abbia caratteristiche professionali analoghe o, comunque, omogenee.

#### **Art. 5 Assunzioni**

Le assunzioni sono effettuate attingendo dalle graduatorie formate in esito alle procedure previste dal presente regolamento, fatto salvo l'insindacabile diritto della società di interrompere le procedure per sopravvenuti impedimenti di natura giuridica, legislativa, economica e/o organizzativa.

#### **Art. 6 Trasferimenti e mobilità in ingresso**

Il reclutamento di personale dipendente da parte di PGE può avvenire, previo espletamento di procedure valutative, tramite cessione a PGE stessa di contratti di lavoro da parte di : 1) Un ente della PA tra quelli individuati all'art. 1 comma 2 del Dlgs 165/2001 secondo il principio di cessione del rapporto previsto dall'art. 30 del medesimo decreto 165/2001, ovvero per mobilità. 2) Una società partecipata dal Comune di Parma che sia interessata da procedure di esubero/eccedenza di personale, in



applicazione delle disposizioni dei commi 563 e seguenti dell'art. 1 della legge 147/2013. Il subentro di PGE nel contratto di lavoro del dipendente, in analogia con quanto previsto dagli articoli 1406 e seguenti del codice civile, avviene tramite atti di gestione propri e con i poteri tipici del privato datore di lavoro. In sede di stipula del contratto individuale e di collocamento del dipendente reclutato per effetto delle procedure di cui al presente articolo, PGE inquadra contrattualmente il dipendente medesimo secondo le esigenze professionali richieste dall'organizzazione di PGE e in aderenza alle declaratorie ed ai livelli del CCNL applicato in azienda.

### **Art. 7 Inquadramento in area superiore**

Nel limite delle esigenze professionali previste dall'organizzazione aziendale della Società, particolarmente per le figure di natura apicale presso PGE e nel rispetto dei principi di equilibrio con le forme di reclutamento esterne previste dagli articoli precedenti, sono effettuabili procedure di inquadramento nell'Area superiore esclusivamente riservate al personale dipendente di PGE inquadrato nelle aree immediatamente inferiori e già in possesso dei titoli ed esperienza per l'area e le mansioni oggetto del nuovo inquadramento.

### **Art. 8 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 da PGE.

### **Art. 9 Pubblicità**

Dell'avviso di cui all'articolo 3 del presente regolamento si dà adeguata pubblicità tramite l'area pubblica del sito web aziendale di PGE ed eventualmente mediante altri canali ritenuti efficaci per la ricerca del personale d'interesse. 9 Per quanto alla comunicazione degli esiti delle procedure selettive agli interessati così come per la durata di validità della lista di candidati ritenuti idonei si rimanda a quanto indicato all'articolo 4 del presente regolamento.