

**REGOLAMENTO
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

(Adottato con Determina dell'Amministratore Unico 13 luglio 2018)

ARTICOLO 1

Finalità e principi generali

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento del personale di SOGEFARM Cascina S.r.l. – Società Unipersonale, (di seguito indicata anche “SOGEFARM”) in attuazione e in conformità all’art. 19 del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica”, nel rispetto dei principi indicati dall’art. 35, comma 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché dei principi, anche di derivazione europea, di pubblicità, imparzialità, trasparenza.
2. L’instaurazione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e della contrattazione nazionale e aziendale.
3. Inoltre il reclutamento del personale avviene con modalità che garantiscono il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso all’impiego

ARTICOLO 2

Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica alle selezioni per le assunzioni di personale mediante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, pieno o parziale, e, comunque, mediante contratti di lavoro subordinato secondo le tipologie flessibili previste dalla legge.
2. Sono escluse le assunzioni di personale riconducibili all’avviamento obbligatorio ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modifiche ed integrazioni.

ARTICOLO 3

Procedure selettive pubbliche

Il reclutamento del personale si svolgerà per procedure selettive pubbliche, secondo le seguenti modalità:

- a) per soli esami: rientrano in questa categoria le selezioni che prevedono una o più prove scritte e/o pratiche e/o una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo;
 - b) per soli titoli: rientrano in questa categoria le selezioni consistenti nella sola valutazione delle tipologie di titoli specificate nell’avviso di selezione;
 - c) per titoli e esami: consistono nella valutazione delle tipologie di titoli specificate nell’avviso di selezione e in una o più prove scritte e/o pratiche e/o orali in relazione alla professionalità del posto da coprire e/o in una o più prove orali espletate singolarmente o in gruppo.
2. In base alle caratteristiche del profilo ricercato possono essere previste anche prove pratiche/attitudinali.

3. Le modalità di svolgimento, il numero e la tipologia delle prove sono disciplinate dall'avviso di selezione.

4. Per l'espletamento delle selezioni SOGEFARM potrà avvalersi dell'ausilio di strutture esterne specializzate.

ARTICOLO 4

Requisiti generali per l'accesso

1. Nell'avviso di selezione vengono indicati i requisiti generali e gli eventuali ulteriori requisiti speciali di accesso all'impiego.

2. I requisiti generali per l'accesso all'impiego sono:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o essere cittadino di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria come previsto dall'art. 38, comma 3-bis, d.lgs. n. 165/2001;
- b) godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
- c) per i cittadini non italiani, oltre ad essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti dall'avviso, avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
- d) non essere escluso dall'elettorato politico attivo;
- e) idoneità psico-fisica all'impiego. La Società sottopone a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni sulla base della normativa vigente;
- f) titolo di studio ed altri requisiti specifici per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- g) non aver riportato condanne penali né avere procedimenti penali in corso o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi o che comportino la destituzione del personale dipendente presso le pubbliche amministrazioni o gli enti pubblici economici; in ogni caso assenza di condanne penali rilevanti per il posto da ricoprire;
- h) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per incapacità o per persistente insufficiente rendimento;
- i) non essere stato dichiarato decaduto o licenziato da un impiego pubblico per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- j) non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, comma 16 ter, D.lgs. 165/2001;
- k) altri e/o diversi titoli e/o requisiti espressamente specificati nell'avviso di selezione;
- l) aver assolto agli eventuali obblighi militari (per i candidati di sesso maschile).

3. Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione.

ARTICOLO 5

Preselezione

1. Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire lo svolgimento della selezione in tempi rapidi, nonché quando le circostanze o il profilo lo richiedano, si potrà far ricorso a una prova preselettiva di tipo attitudinale e/o professionale.
2. L'eventualità dello svolgimento della prova di preselezione verrà indicata nell'avviso di selezione.
3. L'elenco dei candidati ammessi a proseguire la selezione viene formato a seguito della prova preselettiva.
4. Alle successive prove sarà ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari a quanto previsto nel singolo avviso di selezione, ivi compresi i candidati classificati *ex aequo* all'ultima posizione utile prevista.

ARTICOLO 6

Avviso di selezione

1. Il procedimento di selezione pubblica è avviato mediante provvedimento dell'Amministratore Unico.
2. L'avviso deve contenere almeno questi elementi:
 - 1) il profilo professionale oggetto della selezione e l'inquadramento contrattuale;
 - 2) i requisiti di ammissione alla selezione;
 - 3) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione;
 - 4) il contenuto della domanda e i documenti da allegare alla stessa;
 - 5) le materie oggetto delle prove d'esame;
 - 6) la tipologia delle prove cui verranno sottoposti i candidati ed eventualmente il diario delle stesse;
 - 7) la modalità di svolgimento delle prove;
 - 8) il periodo di validità della graduatoria;
 - 9) il riferimento al D.lgs. 198/2006 o, comunque, alla disciplina vigente che, in attuazione dei principi costituzionali e del diritto dell'UE, garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'accesso al lavoro;
 - 10) l'informativa ai sensi del D.lgs. 196/2003 sull'utilizzo e il trattamento di dati personali dei candidati anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso.

ARTICOLO 7

Pubblicità

1. L'avviso di selezione è pubblicato sul sito web aziendale almeno 15 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande.

2. SOGEFARM si riserva di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

3. Modifiche ed integrazioni degli avvisi di selezione saranno resi noti con le stesse modalità utilizzate per la pubblicità dell'avviso.

ARTICOLO 8

Proroga e riapertura dei termini, modifica o revoca dell'avviso

1. È facoltà della Società prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione.

2. È facoltà, altresì, della Società procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande nel caso in cui si presentino motivate esigenze e comunque entro la data di inizio delle prove selettive. 3. Restano valide le domande presentate in precedenza.

4. Per i nuovi candidati i requisiti di accesso dovranno essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura.

5. È facoltà della Società, qualora l'interesse tecnico organizzativo della stessa lo richieda, procedere con provvedimento motivato alla modifica dell'avviso entro la data di inizio delle prove selettive.

6. È ulteriore facoltà della Società disporre, qualora l'interesse tecnico organizzativo lo richieda, la revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura di selezione, purché prima della pubblicazione della graduatoria, ovvero, anche successivamente a detta pubblicazione, non procedere ad alcuna assunzione una volta terminato il procedimento, ferma restando in tal caso la validità della graduatoria medesima per il periodo indicato nell'avviso.

7. I provvedimenti di modifica o revoca devono essere comunicati a tutti i candidati che vi abbiano interesse e si deve procedere alla pubblicazione ai sensi dell'art. 8.

ARTICOLO 9

Commissione esaminatrice

1. Le procedure di selezione saranno eseguite da una Commissione esaminatrice, nominata di volta in volta dall'Amministratore Unico della Società, dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione della domanda di partecipazione.

2. La commissione esaminatrice deve essere composta da un numero dispari di membri, uguale o superiore a tre compreso il Presidente.

3. La Commissione è di norma presieduta dal direttore della Società.

4. Gli ulteriori componenti saranno scelti tra esperti di comprovata competenza nelle materie d'esame.

5. Il presidente della commissione potrà nominare un segretario, anche fra gli stessi membri che compongono la commissione, che curerà gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali.

6. La commissione può essere integrata, secondo le previsioni dell'avviso, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera, informatica ed eventuali materie speciali, o con esperti in psicologia o discipline analoghe, competenti a valutare l'attitudine e l'orientamento al risultato del candidato.

7. Non possono fare parte della Commissione:

- i componenti dell'Organo di Amministrazione della Società;
- i soggetti che ricoprono cariche politiche;
- i rappresentanti sindacali, i soggetti designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

8. Non possono inoltre fare parte delle commissioni:

- coloro che presentano cause di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico, connesse alla presenza di situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti di cui all'art. 51 C.P.C.;

Esplicita dichiarazione in tal senso deve essere sottoscritta dai componenti in occasione della prima seduta subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

9. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; allo stesso modo si procede allorché la causa non sia originaria, ma sopravvenuta.

10. La Commissione, alla prima riunione convocata dal Presidente della stessa, una volta insediatasi, accerta preliminarmente la regolarità della propria costituzione e l'insussistenza dei casi di incompatibilità di cui sopra, esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva alla selezione.

ARTICOLO 10

Graduatoria

1. Al termine dei propri lavori la Commissione forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti della selezione all' Amministratore Unico per la successiva approvazione degli stessi.

2. La graduatoria definitivamente approvata dall' Amministratore Unico della Società viene pubblicata sul sito web della Società.

3. La graduatoria è valida esclusivamente per il profilo descritto nell'avviso di selezione e resterà valida non meno di 12 (dodici) mesi ed è prorogabile per un periodo massimo di validità di 36 (trentasei) mesi.

4. La graduatoria non costituisce impegno all'assunzione da parte della Società.

5. Le graduatorie formate per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate nel periodo di validità anche per eventuali assunzioni a tempo determinato. Il candidato che non si renda disponibile all'assunzione a tempo determinato conserva la posizione in graduatoria per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato.

6. Le assunzioni saranno effettuate seguendo l'ordine di merito della graduatoria, previo accertamento da parte della Società dei requisiti dichiarati. In caso di esito negativo dell'accertamento, il candidato sarà escluso dalla graduatoria. In ogni caso, l'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione determina l'impossibilità di procedere alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta, comunque, la risoluzione del rapporto di lavoro.

7. La cessazione del rapporto a tempo determinato non fa perdere la collocazione nella graduatoria. Pertanto nell'eventualità di una nuova assunzione a tempo determinato sarà necessario rispettare l'ordine della graduatoria. In caso di rinuncia ad un contratto a tempo determinato il candidato potrà essere successivamente ricontattato per altre opportunità lavorative che si dovessero creare. Sarà quindi sempre necessario ripartire dal primo collocato.

ARTICOLO 12

Assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato tramite valutazione di curricula

1. In presenza di situazioni di necessità e urgenza che non consentano l'espletamento delle procedure di selezione di cui ai precedenti articoli e nell'ipotesi in cui la chiamata dei soggetti presenti nelle graduatorie già formate ed approvate ai sensi dell'art. 11 non abbia sortito alcun esito, a causa della mancata accettazione della proposta di assunzione da parte di tutti i soggetti presenti nelle stesse, la Società si riserva la facoltà di procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato tramite la selezione dei curricula inviati in una delle seguenti modalità :

- a) direttamente a SOGEFARM con posta raccomandata AR all'indirizzo della sede Direzionale;
- b) consegnati a mano presso una delle farmacie o alla sede Direzionale;
- c) secondo le modalità stabilite al successivo punto 2.

2. Sarà presente, all'interno del sito web della Società, un'apposita sezione in cui gli interessati potranno inviare il proprio curriculum nell'arco di un tempo fissato dalla Società. I curricula inviati nella sezione dedicata verranno conservati e potranno essere valutati, in caso di necessità, ai fini del precedente punto 1) per il periodo di un anno dall'invio.

3. I curricula verranno valutati con criterio comparativo, ai fini di eventuali assunzioni a tempo determinato.

4. ogni curriculum dovrà obbligatoriamente riportare la data (o di consegna o di stesura) e riportare necessariamente il consenso al trattamento dei dati personali e sensibili in conformità alla normativa sulla privacy L 193/2003, al Regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR) e con la firma del candidato.

5. I curricula così pervenuti saranno conservati per le eventuali selezioni per un anno dalla data riportata sugli stessi. Dopo tale periodo saranno distrutti o sarà facoltà di SOGEFARM richiedere il consenso per ulteriore anno e/o l'aggiornamento dei dati. Questo di anno in anno.

ARTICOLO 14

Assunzione

I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo raccomandata o PEC, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione.

L'assunzione definitiva è preceduta da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale di settore.

ARTICOLO 15

Entrata in vigore e pubblicazione

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua adozione da parte dell'Amministratore Unico e verrà pubblicato sul sito istituzionale della Società ai sensi della disciplina vigente.

ARTICOLO 16

Norma finale e di rinvio

Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le norme interne della Società con esso incompatibili.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.