

ALL. 1



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Giunta Regionale d'Abruzzo

Giunta Regionale d'Abruzzo



Giunta Regionale d'Abruzzo

PREMESSA.....	3
TITOLO I - NORME GENERALI	3
Art. 1 – Norme di principio.....	3
Art. 2 - Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003	4
Art. 3 – Ambito di applicazione ed esclusione	4
Art. 4 - Regole specifiche per le procedure di ricerca e selezione del personale.....	4
Art. 5 – Preselezione.....	5
Art. 6 - Requisiti d'accesso	5
Art. 7 - Articolazione delle prove di selezione	5
Art. 8 - Selezione per titoli ed esami.....	6
TITOLO II - INDIZIONE DELLA SELEZIONE E DOMANDA DI PARTECIPAZIONE	6
Art. 9 - Avviso di selezione: indizione e contenuti.....	6
Art. 10 - Avviso di selezione: pubblicità	7
Art. 11 - Riapertura dei termini, modifica e revoca dell'avviso.....	7
Art. 12 - Domanda di partecipazione.....	7
Art. 13 - Modalità di presentazione della domanda e dei documenti.....	8
Art. 14 - Ammissione candidati - Esclusione - Regolarizzazione delle domande.....	9
TITOLO III - PROVE D'ESAME.....	9
Art. 15 - Disposizioni generali.....	9
Art. 16 - Comunicazioni ai candidati.....	10
Art. 17 - Correzione degli elaborati e valutazione dei concorrenti.....	10
TITOLO IV – COMMISSIONI GIUDICATRICI.....	10
Art. 18 - Nomina e composizione Commissioni giudicatrici.....	10
Art. 19 - Adempimenti delle Commissioni giudicatrici.....	11
Art. 20 - Graduatoria e contratto di lavoro.....	12
Art. 21- Riserve e Preferenze.....	12
Art.22 - Assunzioni in servizio	13
Art. 23 –Rispetto delle norme relative al D.Lgs.165/01	13
Art. 24- Entrata in vigore e norme finali.....	13

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina le procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale (di seguito "Regolamento"), individuando i principi, le regole e le modalità generali cui Abruzzo Engineering S.p.A. (di seguito "la Società") deve attenersi nelle fasi di ricerca, reclutamento, selezione e inserimento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Abruzzo Engineering S.p.A. provvede alla selezione del personale, ai sensi dell'art.19 D.Lgs. n.175/2016, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, e dei principi di cui all'art. 35 comma 3 D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm., tenuto conto delle peculiari caratteristiche strutturali ed organizzative di Abruzzo Engineering S.p.A., nonché dell'evoluzione che le stesse potranno avere in relazione agli obblighi della Società.

L'indizione e la gestione delle procedure previste nel presente regolamento spetta all'Amministratore Unico della Società.

TITOLO I - NORME GENERALI

Art. 1 – Norme di principio

1. La società procede alla selezione del personale, assicurando celerità ed economicità di espletamento, garantendo le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere (L. n. 125/1991), di nazionalità, di religione, di opinione politica e sindacale, di condizioni personali e sociali. Abruzzo Engineering S.p.A. opera altresì nel rispetto dei principi dettati dal D.Lgs n. 196/2003 e s.m.i. in materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza.
2. La società, nello svolgimento delle procedure di reclutamento, garantisce il rispetto dei seguenti principi, già previsti dall'art. 35 del D. Lgs. 165/2001:
 - a. trasparenza, intesa come possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali;
 - b. pubblicità, attraverso la divulgazione, sui siti web e/o mediante idonei mezzi di diffusione delle notizie circa le occasioni di lavoro disponibili;
 - c. imparzialità, attraverso l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.
3. In considerazione della definizione dell'attività svolta dalla società Abruzzo Engineering S.p.A. contenuta nello Statuto societario e della natura di società in house della Regione Abruzzo, le assunzioni di personale sono, di regola, connesse sia al fabbisogno di personale in riferimento alla dotazione organica, sia alle esigenze di attivazione o ampliamento dei servizi conferiti dall'Ente

affidante.

4. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.
5. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento selettivo ai sensi della Legge 07 agosto 1990, n. 241 e come previsto dagli articoli 1 e 2 del Decreto del presidente della Repubblica 27 giugno 1992, n. 352.

Art. 2 - Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003

Il trattamento dei dati personali forniti dai candidati è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza, tutelando la riservatezza ed i diritti dei candidati medesimi. In particolare, il trattamento è finalizzato esclusivamente all'espletamento della procedura di selezione, al fine del reclutamento del personale e, successivamente, all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro, per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo. I dati sono trattati con l'ausilio di procedure anche informatizzate e sono conservati su supporti cartacei ed informatici. Il conferimento dei dati richiesti è obbligatorio ai fini della valutazione dei requisiti di partecipazione, pena l'esclusione dalla selezione. I dati dei candidati ammessi, quelli esclusi e la graduatoria finale approvata dall'Amministratore Unico, possono essere diffusi mediante pubblicazione nelle forme previste dal presente Regolamento. Il Responsabile del trattamento dei dati personali è l'Amministratore Unico.

Art. 3 - Ambito di applicazione ed esclusione

1. Il presente regolamento definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze aziendali e ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle prescrizioni di legge e del CCNL applicato dalla società.
2. Il presente regolamento non si applica alle assunzioni obbligatorie, disciplinate da leggi speciali e nei casi di necessaria attuazione di diritti di precedenza previsti da leggi speciali o contratti collettivi.

Art. 4 - Regole specifiche per le procedure di ricerca e selezione del personale

1. Nel rispetto del principio di economicità, la Società, di norma, effettua la selezione del personale direttamente con proprie strutture aziendali (procedura interna), ma nei casi e secondo le modalità previste dal presente Regolamento può avvalersi della collaborazione di soggetti terzi incaricati nella ricerca e selezione del personale, Società specializzate da individuare nel rispetto delle disposizioni normative di cui al Codice degli Appalti Pubblici D.lgs. 18 aprile 2016 n.50 (procedura esterna).
2. La Società potrà decidere di coinvolgere il soggetto terzo in una o più fasi del processo di

selezione. Nel contratto stipulato con il soggetto terzo prescelto deve essere previsto l'obbligo per lo stesso di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza richiamati dal presente Regolamento, pena l'automatica risoluzione del contratto, e dovrà essere altresì previsto che al termine della procedura di selezione, il soggetto terzo rilasci una dichiarazione in merito all'autonomia, all'imparzialità ed alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

3. L'esito delle selezioni viene pubblicato sul sito internet aziendale.

Art. 5 – Preselezione

Abruzzo Engineering S.p.A. potrà fare ricorso, quando le circostanze o il profilo lo richiedano, a forme di preselezione, prevedendo prove di tipo psico-attitudinale, tecnico-professionale ed il possesso di titoli od esperienze lavorative pregresse per essere ammessi alla selezione.

La data in cui si svolgono le prove di preselezione, se non espressamente indicata in sede di avviso, viene comunicata a tutti i candidati almeno quindi giorni prima dell'effettuazione delle stesse. Tale forma di comunicazione avviene mediante il sito web ufficiale della Società.

Le prove preselettive potranno essere svolte con sistemi automatizzati, in questi casi la Società potrà avvalersi di aziende specializzate.

Nei singoli avvisi di selezione verrà di volta in volta determinato il numero dei candidati che, superata la prova preselettiva, potranno essere ammessi alla selezione.

Art. 6 - Requisiti d'accesso

I singoli avvisi di selezione sia nel caso di procedura interna che esterna, indicano, oltre ai requisiti generali di accesso contemplati dalla normativa vigente in materia alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione (cittadinanza, età, titolo di studio, ecc.), anche gli eventuali, ulteriori e specifici requisiti (particolari titoli di studio e/o esperienze lavorative ecc.) correlati ai profili da ricoprire e ritenuti necessari per qualificare l'oggettiva professionalità dei soggetti da selezionare in relazione ai profili stessi.

Art. 7 - Articolazione delle prove di selezione

Le prove d'esame potranno essere prove scritte e/o orali e/o pratiche e/o attitudinali finalizzate a verificare l'idoneità allo svolgimento delle mansioni tipiche del profilo da ricoprire. A tal fine la Commissione giudicatrice potrà ricorrere al supporto di appositi professionisti esperti in materia appositamente nominati dalla Società.

- a) Le prove dovranno valutare le conoscenze teoriche di base e specialistiche, le competenze a contenuto tecnico/professionale, la sfera attitudinale e i principali aspetti relativi a capacità personali, comportamenti organizzativi e motivazioni.
- b) In tutti i casi in cui sia possibile, anche rispetto al numero dei candidati, le prove potranno svolgersi con l'utilizzo di postazioni informatiche e degli applicativi di office-automation.
- c) Il numero e la tipologia delle prove sono individuati nel bando di selezione tra quelle di seguito

elencate:

- Test attitudinali e psico-attitudinali;
- Test tecnico-professionali;
- Elaborato a contenuto tecnico-professionale;
- Prova pratico-operativa a contenuto tecnico-professionale;
- Analisi di casi studio;
- Colloquio a contenuto tecnico professionale;
- Colloquio selettivo semi-strutturato;
- Dinamiche di gruppo.

Il bando di volta in volta determinerà la tipologia delle prove. In caso di più prove, il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi conseguiti in ciascuna prova.

Art. 8 - Selezione per titoli ed esami

Nel caso in cui la selezione si svolga per titoli ed esami, la valutazione dei titoli sarà effettuata immediatamente prima dell'ultima prova prevista ed interesserà i candidati ammessi alla stessa.

Per ogni titolo verrà assegnato un punteggio definito alla stesura del bando.

Il risultato di detta valutazione sarà reso noto agli interessati prima dell'effettuazione dell'ultima prova.

La votazione complessiva è determinata sommando il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli ai punteggi conseguiti nelle altre eventuali prove d'esame (fatta eccezione di norma per l'eventuale preselezione).

TITOLO II - INDIZIONE DELLA SELEZIONE E DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

Art. 9 - Avviso di selezione: indizione e contenuti

Il programma della assunzioni è deliberato dall'Amministratore Unico e le selezioni vengono indette dallo stesso mediante apposito avviso a firma dello stesso; queste ultime vengono comunicate alla RSU.

L'avviso di selezione, dovrà indicare:

- a) il numero dei posti, nonché le categorie degli eventuali soggetti riservatari;
- b) la posizione da ricoprire con l'indicazione dell'inquadramento contrattuale;
- c) i requisiti d'accesso richiesti per la copertura della posizione (scolarità ed esperienza maturata);
- d) i documenti prescritti per l'ammissione e le modalità di presentazione della domanda;
- e) l'eventuale programma delle prove selettive;
- f) l'eventuale svolgimento di colloqui attitudinali alla presenza di consulenti esterni;
- g) le modalità con le quali verranno fornite le comunicazioni ai candidati;
- h) il termine per la presentazione della domanda;

- i) l'indicazione sulle modalità di comunicazione di data, luogo ed ora della selezione;
- j) ogni altra indicazione prevista dalla normativa vigente o ritenuta opportuna dalla Società.

Art. 10 - Avviso di selezione: pubblicità

Abruzzo Engineering S.p.A. darà la massima diffusione all'avviso di selezione con le forme di divulgazione ritenute più opportune, anche ulteriori rispetto alla pubblicazione sul sito internet aziendale.

Art. 11 - Riapertura dei termini, modifica e revoca dell'avviso

È facoltà di Abruzzo Engineering S.p.A. procedere alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande, allorché il numero delle istanze pervenute sia ritenuto insufficiente ovvero si presentino motivate esigenze. La riapertura dei termini viene decisa dall'Amministratore Unico, con apposito provvedimento pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso.

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

Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, alla integrazione della documentazione.

È facoltà dell'Amministratore, qualora l'interesse tecnico-organizzativo aziendale lo richieda, procedere, con provvedimento motivato, alla modifica dell'avviso; il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso.

È ulteriore facoltà di Abruzzo Engineering S.p.A. disporre, qualora l'interesse tecnico-organizzativo aziendale lo richieda, la revoca del bando in qualsiasi momento del procedimento selettivo, purché antecedente alla definitiva conclusione dello stesso. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti i candidati che hanno interesse nella forma ritenuta più opportuna.

Art. 12 - Domanda di partecipazione

Per la partecipazione alle selezioni, gli aspiranti dovranno dichiarare nella domanda, ai sensi della vigente normativa e fatte salve future modificazioni alla stessa, che verranno in tal caso precisate negli avvisi di selezione:

- a) il cognome e nome, nonché l'eventuale cognome acquisito;
- b) la data ed il luogo di nascita;
- c) il codice fiscale;
- d) il possesso della cittadinanza italiana, ovvero il possesso della cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea e, se previsto dal bando, il permesso di soggiorno;
- e) godimento dei diritti civili e politici;
- f) idoneità fisica all'impiego;
- g) età non inferiore ai 18 anni;
- h) il Comune di residenza e l'indirizzo, eventuale domicilio ed indirizzo;
- i) le eventuali condanne penali riportate o gli eventuali procedimenti penali in corso;

- j) il titolo di studio, indicando con precisione la scuola (ovvero l'Ateneo), presso cui il titolo è stato conseguito, l'anno scolastico e il punteggio ottenuto;
- k) quanto altro richiesto dall'avviso;
- l) l'indirizzo presso cui si intende siano effettuate tutte le comunicazioni inerenti la selezione, con l'indicazione dell'eventuale recapito telefonico e/o dell'eventuale indirizzo di posta elettronica certificata.
- m) specificazione, per i candidati portatori di handicap, degli ausili necessari per sostenere le prove d'esame, in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 20 della legge 05 febbraio 1992, n. 104. In relazione a tale dichiarazione il candidato dovrà presentare idonea certificazione in sede di svolgimento delle prove.
- n) di aver ricevuto l'informativa sul trattamento e utilizzo dei dati personali, inserita all'interno dell'avviso di selezione.

Il candidato potrà inoltre presentare il curriculum professionale. In tal caso nella domanda di ammissione alla selezione il candidato dichiara che le notizie in esso contenute sono veritiere.

La mancanza o l'incompletezza di una qualunque delle suddette dichiarazioni può essere sanata dal candidato, entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta di regolarizzazione da parte della Società, con le stesse modalità previste per l'invio della domanda. La mancata regolarizzazione entro il termine predetto determina l'esclusione dalla selezione.

Quando sopra dovrà essere dichiarato sotto la propria responsabilità e nei modi e nella forma della dichiarazione sostitutiva di certificazione di cui al D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e ss.mm.

I candidati dovranno allegare alla domanda:

- copia di un documento di identità idoneo ai sensi del D.P.R. n.445/2000 e ss.mm.

La mancanza di sottoscrizione della domanda di ammissione, accertata in qualunque momento, determina l'esclusione dalla selezione.

Art. 13 - Modalità di presentazione della domanda e dei documenti

La domanda di partecipazione alla selezione, debitamente sottoscritta, pena la non ammissione, e redatta preferibilmente sul modulo allegato all'avviso, dovrà essere spedita con Raccomandata A.R., o mediante pec, secondo quanto indicato nell'avviso di selezione, entro il termine e all'indirizzo indicati nell'avviso.

La domanda di partecipazione potrà altresì essere consegnata a mano all'indirizzo e con le modalità indicate nell'avviso.

La domanda si considera validamente presentata purchè pervenga alla Società entro 3 giorni dal termine di scadenza previsto nel bando.

Nel caso in cui il termine ultimo cada in un giorno festivo o di chiusura, degli uffici riceventi, il termine stesso deve intendersi prorogato alla prima successiva giornata lavorativa.

In ogni caso Abruzzo Engineering S.p.A. non si ritiene responsabile di eventuali disguidi postali, relativi all'invio a mezzo raccomandata.

Indipendentemente dai documenti e dalle dichiarazioni presentate, Abruzzo Engineering S.p.A. potrà sempre accertare il possesso di tutti i requisiti richiesti.

Agli effetti dell'osservanza dei termini stabiliti per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure selettive e dei relativi documenti, fa fede la data di ricezione.

Art. 14 - Ammissione candidati - Esclusione - Regolarizzazione delle domande

L'avviso di selezione stabilisce le modalità di verifica dell'ammissibilità delle domande, nonché dell'eventuale possibilità di regolarizzazione.

A tale proposito possono essere suscettibili di regolarizzazione mere irregolarità formali della domanda e delle dichiarazioni ovvero irregolarità delle stesse che non comportino modifiche sostanziali.

Non sono suscettibili di regolarizzazione e comportano quindi l'esclusione:

- a) l'omessa sottoscrizione della domanda;
- b) la mancata produzione o la presentazione oltre il termine di scadenza dei documenti richiesti a pena di esclusione.

Ferme restando le disposizioni che precedono, l'omissione di una delle dichiarazioni prescritte non comporta l'esclusione se il possesso del requisito cui si riferisce risulti o sia comunque desumibile dal contesto delle altre dichiarazioni o dalla documentazione allegata alla domanda.

L'eventuale richiesta di regolarizzazione dovrà essere comunicata agli interessati, a cura della Società, con le modalità previamente indicate nell'avviso, ed i destinatari dovranno ottemperarvi, pena l'esclusione, entro il termine e con le modalità previste dalla comunicazione stessa.

La non ammissione alla selezione verrà comunicata, in forma scritta, dopo la formalizzazione delle decisioni della Commissione; per i candidati ammessi, la comunicazione potrà avvenire anche con modalità diverse, da indicarsi comunque nell'avviso, e potrà già contenere l'indicazione della data di tutte le prove già calendarizzate.

In alternativa, l'avviso può stabilire ammissione alla prova selettiva con riserva di accertamento del reale possesso dei requisiti dichiarati successivamente all'espletamento della selezione e prevedere la cancellazione dalla graduatoria in mancanza del possesso dei requisiti prescritti.

TITOLO III - PROVE D'ESAME

Art. 15 - Disposizioni generali

Le prove di esame sono improntate ai principi di imparzialità e celerità.

Qualora le prove di esame siano articolate in più turni è consentito, a discrezione della Commissione, l'anticipo o il posticipo del turno di convocazione di un candidato, se quest'ultimo ne abbia fatta espressa richiesta ed abbia fornito congrua documentazione.

Ai sensi della Legge 104/1992, i candidati portatori di handicap, che ne abbiano fatto espressa richiesta

nella domanda di partecipazione alla selezione, possono sostenere le prove di esame supportati dagli ausili necessari e utilizzando tempi aggiuntivi eventualmente occorrenti in relazione allo specifico handicap.

Art. 16 - Comunicazioni ai candidati

La comunicazione ai candidati del calendario della prova scritta o pratica, se non già determinata nell'avviso, dovrà essere effettuata secondo le modalità ritenute opportune e indicate nell'avviso stesso. La comunicazione deve essere effettuata almeno 15 giorni prima della data stabilita per la prova.

La convocazione alla prova orale dovrà riportare la votazione conseguita nella prova scritta o pratica e nel caso di selezione per titoli ed esami potrà altresì riportare il punteggio attribuito in esito alla valutazione dei titoli che, comunque, dovrà essere notificato ai candidati, anche con modalità diverse, prima dell'inizio del colloquio.

Le comunicazioni relative al diario delle prove dovranno indicare chiaramente giorno, luogo e ora di svolgimento degli esami ed eventuali altre informazioni che si ritengano utili.

Abruzzo Engineering S.p.A. non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni a seguito di inesatta indicazione del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento di indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

Art. 17 - Correzione degli elaborati e valutazione dei concorrenti

La Commissione esprime collegialmente la valutazione relativa alle prove orali e pratiche, nonché alle prove scritte quando trattasi di elaborato diverso dalla "scheda risposte" destinata alla correzione con elaboratore elettronico. L'attribuzione di punteggio in esito alla correzione degli elaborati (sia della prova scritta che pratica) e al colloquio deve essere definitiva ed avvenire dopo l'espletamento dell'ultima prova, non è ammessa l'attribuzione di voti provvisori.

La correzione delle prove scritte o pratiche deve avvenire con modalità che garantiscono l'anonimato. L'identificazione degli elaborati dei candidati che hanno partecipato alla prova scritta (o pratica se svolta sotto forma di elaborato) deve avvenire esclusivamente al termine della correzione di tutti gli elaborati.

TITOLO IV – COMMISSIONI GIUDICATRICI

Art. 18 - Nomina e composizione Commissioni giudicatrici

Le Commissioni giudicatrici sono nominate dall'Amministratore Unico e sono di norma composte da almeno tre membri (esterni e interni), un Presidente e due Commissari, che siano esperti nelle materie

d'esame sia per quanto riguarda l'aspetto tecnico che attitudinale.

Gli esperti interni devono rivestire un inquadramento contrattuale almeno pari rispetto a quello del profilo messo a selezione.

Possono ricoprire il ruolo di Commissari esperti esterni, anche in tecniche di valutazione e selezione delle risorse umane per assicurare che gli obiettivi di innovazione contenuti nel presente regolamento trovino concreta attuazione nella scelta dei contenuti delle prove, nella formulazione dei quesiti e nella valutazione dei candidati.

La Commissione sarà assistita da un Segretario, nominato dal Presidente della Commissione Giudicatrice, che curerà tutti gli aspetti amministrativi nonché la redazione dei verbali.

Per la validità delle riunioni della commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i componenti nominati competenti per le varie fasi.

I soggetti incaricati non devono essere componenti dell'Organo Amministrativo, né ricoprire cariche pubbliche, né essere rappresentanti sindacali o designati da confederazioni di sindacati o associazioni professionali. Essi non devono incorrere nelle cause di incompatibilità previste per legge.

La composizione della Commissione rimane inalterata durante tutto lo svolgimento della selezione, fatti salvi gravi impedimenti o gravi motivi ovvero il ricorso ai membri supplenti, se previsti.

Come indicato all'art.4, la Commissione come sopra formata potrà avvalersi, nella valutazione dei candidati, di esperti esterni.

In particolare, sarà possibile avvalersi della competenza di uno psicologo del lavoro per delineare il profilo attitudinale dei candidati.

L'esperto esterno potrà valutare i candidati alla presenza della Commissione, ed esprimere un proprio parere tecnico.

Qualora la Commissione si sia avvalsa, per le valutazioni dei candidati, di esperti esterni, essa dovrà far proprio il parere tecnico dei medesimi.

Qualora ci fosse un elevato numero di candidati alle prove di selezione, il Presidente della commissione, se lo ritiene opportuno potrà individuare del personale per coadiuvare la commissione nell'identificazione dei candidati e nella vigilanza durante le prove.

Art. 19 - Adempimenti delle Commissioni giudicatrici

Le Commissioni dovranno:

- a) contribuire all'ordinato svolgimento di tutte le operazioni concorsuali;
- b) curare i rapporti con i candidati e con tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella procedura selettiva, ivi compresi gli adempimenti relativi all'accesso agli atti;
- c) curare i rapporti con eventuali soggetti terzi incaricati nella selezione del personale, ditte specializzate o professionisti esperti chiamati a seguire una o più fasi del processo della selezione;
- d) collaborare all'organizzazione tecnica delle prove d'esame e alla sorveglianza delle stesse;
- e) sottoscrivere il verbale di ciascuna seduta della Commissione redatto dal Segretario.

- f) le decisioni della commissione sono prese a maggioranza assoluta di voti e a scrutinio palese. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Dai verbali, firmati da tutti i Commissari, devono risultare la piena osservanza della procedura e delle formalità prescritte, i punti attribuiti ai singoli titoli, le tematiche delle prove, i criteri di valutazione delle stesse, i voti attribuiti alle prove d'esame, i giudizi finali e la graduatoria degli idonei.

Ogni Commissario ha diritto di fare iscrivere a verbale, controfirmandole, tutte le osservazioni in merito allo svolgimento della selezione, ma non può rifiutarsi di firmare il verbale.

La Commissione giudicatrice, nel prosieguo della procedura:

- a) sulla base delle indicazioni dell'avviso di selezione, esamina e valuta, se del caso, i titoli dei concorrenti, definisce le prove d'esame e cura l'effettuazione delle stesse;
- b) provvede al giudizio delle prove d'esame, con l'attribuzione di un voto collegiale;
- c) provvede alla redazione della graduatoria.

Art. 20 - Graduatoria e contratto di lavoro

1. La graduatoria deliberata dalla Commissione sarà approvata dall'Amministratore Unico;
2. La Società rende noto l'esito della selezione mediante pubblicazione della graduatoria finale dei candidati risultati idonei sul sito web aziendale; tale graduatoria potrà essere utilizzata per il reclutamento di personale con identiche caratteristiche professionali, anche a tempo determinato, anche successivamente e per tutta la validità attribuita alla stessa e riportata sull'avviso di selezione.
3. La graduatoria sarà trasmessa al competente ufficio per gli adempimenti finalizzati all'assunzione dei vincitori e alle RSU.
4. Al vincitore della selezione, che deve essere sottoposto a visita medica pre-assuntiva di idoneità psicofisica, viene proposta la sottoscrizione con Abruzzo Engineering S.p.A. di un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, indeterminato o determinato, conformemente alle condizioni economiche e giuridiche previste dall'avviso di selezione, con l'indicazione del periodo di prova previsto dal CCNL.
5. In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore del concorrente vincitore della selezione, la Società può procedere a chiamare altro idoneo seguendo l'ordine di merito della graduatoria risultante dalla procedura selettiva.
6. La graduatoria sarà ritenuta valida per un periodo non inferiore ai 36 mesi dalla sua approvazione e può essere utilizzata per la copertura di posti che si venissero successivamente a rendere vacanti e disponibili, fatta eccezione per profili nuovi richiesti successivamente alla selezione in oggetto.
7. La Società si riserva la facoltà di procedere all'assunzione se e in quanto le norme vigenti a quella data lo consentiranno.

Art. 21- Riserve e Preferenze

1. Le categorie di soggetti che nelle selezioni hanno preferenza a parità di merito e a parità di titoli sono quelle previste nell'art. 5 del Decreto del Presidente della Repubblica del 09 maggio 1994,

n. 487.

2. I periodi di servizio prestati come lavoratori socialmente utili costituiscono titolo di preferenza nei limiti e ai sensi di cui all'art. 12 comma 1 e comma 3 del Decreto legislativo 11 dicembre 1997, n. 468.
3. A parità di merito e di titoli dei concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria, la preferenza è determinata nell'ordine :
 - dalla minore età anagrafica ai sensi dell'art. 2, comma 9 della legge 16 giugno 1998, n. 191
 - dall'aver prestato servizio in amministrazioni pubbliche
 - dal numero dei figli a carico

Art. 22 - Assunzioni in servizio

I candidati dichiarati vincitori sono inviati a sottoscrivere entro il termine di volta in volta indicato, il contratto individuale di lavoro sotto condizione risolutiva, subordinata al positivo accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione presso la Società di cui al presente regolamento e sono assunti in prova nel profilo professionale e di categoria per la quale risultino vincitori. L'assunzione avviene in compiuta applicazione delle disposizioni contrattuali collettive.

Art. 23 – Rispetto delle norme relative al D.lgs. 165/01

Abruzzo Engineering SpA assicura il completo rispetto dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs.165/01.

Art. 24- Entrata in vigore e norme finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore previa approvazione da parte dell'Organo di Vertice di Abruzzo Engineering S.p.A. e successiva ratifica dell'Assemblea dei soci.
2. Del Regolamento e delle successive modifiche allo stesso viene data tempestiva pubblicazione sul sito internet aziendale.

