

## SVILUPPO CAMPANIA

### REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

#### E PER IL CONFERIMENTO DEI RELATIVI INCARICHI CIRCA LE MANSIONI DA SVOLGERE

#### AI SENSI DELL' ARTICOLO 18 DECRETO LEGGE 112/08, CONVERTITO IN LEGGE 6 AGOSTO 2008 N. 133

##### Premesso che

- a) La Sviluppo Campania S.p.A., società *in house* alla Regione Campania, in forza della norma sopra epigrafata, e nel rispetto della relativa tempistica, con propri provvedimenti criteri e modalità per il reclutamento del personale, è tenuta al rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e dunque ad adottare un regolamento secondo le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 133/2008.
- b) Sono state concluse le procedure amministrative come prescritte dalla Legge Regionale 15/2013, dal Piano Industriale approvato e dalla DGR n. 405/2014, in materia di fabbisogno di risorse umane e reclutamento del personale;
- c) La Sviluppo Campania S.p.A., in conformità alla citata Legge n. 133/2008 intende, dunque, adottare il presente atto regolamentare, come appresso strutturato, per la fissazione dei criteri e delle modalità funzionali al reclutamento del personale, da approvare con deliberato del proprio Consiglio di Amministrazione;
- d) I principi di cui al Decreto Legislativo 165/2001 stabiliscono:
- Adeguata pubblicità alle procedure di reclutamento;
  - Adozione di meccanismi di selezione oggettivi e trasparenti;
  - Rispetto delle pari opportunità;
  - Selezione affidata ad esperti di comprovata esperienza;
  - Inibizione dalla partecipazione alle commissioni deputate alle procedure di selezione di coloro che ricoprono cariche politiche o sindacali.

##### Tanto Premesso

Dato atto della tipicità societaria cui è ascrivibile la Sviluppo Campania S.p.A. e di quanto prescritto dalle vigenti disposizioni di legge in materia, l'avvenuta partecipazione alle procedure selettive indicate nel presente regolamento e conseguente idoneità all'assunzione è da ritenersi l'unica modalità di legittimo accesso nell'organico della Sviluppo Campania stessa .

Conformemente al combinato disposto di cui all' articolo 18 decreto legge 112/08, convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133/comma 3 dell'art. 35 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 deroghe al regolamento medesimo potranno esser realizzate soltanto a seguito di specifici provvedimenti legislativi (Leggi Regionali) della Regione Campania funzionali alla razionalizzazione della spesa pubblica.



Per la medesima motivazione , le attività di reclutamento del personale secondo le modalità descritte nel presente regolamento potranno essere attivate ad avvenuta ultimazione, con esito negativo, delle procedure di verifica preventiva funzionali all'acquisizione in mobilità ex legge 147/2013 commi 563 e segg, di profili professionali disponibili. Ciò in applicazione delle disposizioni di cui alla DGR 99/2014 e/o di norme equivalenti.

**Si stabilisce e determina quanto segue;**

## **CAPO I – PRINCIPI GENERALI**

**Art. 1)** Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Presidente ed il capo del personale e viste le esigenze di organico, determina, in relazione ai fabbisogni funzionali al perseguimento delle esigenze produttive e da quanto descritto nel relativo piano di fabbisogno dei profili professionali, il numero dei dipendenti da assumere a tempo indeterminato e/o determinato, ed il relativo livello di inquadramento, secondo il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento applicato alla Sviluppo Campania.

**Art. 2 )** Il capo del personale, nonché i capi area ed i responsabili dei diversi centri di costo, determinano il numero dei possibili dipendenti, con individuazione dei profili professionali e del livello di inquadramento secondo il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, da assumere, in caso di esigenze temporanee debitamente comprovate, con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato. Tale richiesta di fabbisogno sarà sottoposta al CDA per la relativa approvazione.

**Art. 3 )** Il reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato e/o determinato avviene mediante procedura selettiva, affidata a società specializzate da individuarsi a mezzo gara ad evidenza pubblica.

La Sviluppo Campania S.p.A. provvederà, fin dal bando di gara alla indicazione delle proprie determinazioni circa:

- modalità e tempi di pubblicità della selezione;
- requisiti di accesso alla procedura selettiva;
- criteri per la selezione del personale e per la determinazione della graduatoria di merito;
- numero dei posti disponibili, con il livello di inquadramento;
- numero degli idonei “non assegnatari di posto”.

Si rinvia per i dettagli dei criteri sottesi alla procedura selettiva in parola al successivo capo II – art. 9.

**Art. 4 )** La società specializzata affidataria del servizio, con la medesima procedura selettiva di cui all'art. 3 provvederà alla formazione di una graduatoria permanente di “non assegnatari di posti” – secondo il numero che sarà determinato dalla Sviluppo Campania- con durata di efficacia triennale.

**Art. 5 )** Tale graduatoria, con graduazione del relativo posizionamento, secondo il punteggio attribuito dalla società di selezione è funzionale – limitatamente al triennio di vigenza - all'attribuzione degli incarichi a termine, ovvero, all'assunzione a tempo indeterminato in caso di sopraggiunta vacanza definitiva di posto in organico per pensionamento, licenziamento o decesso o altre esigenze tecnico, organizzative e produttive.

**Art. 6 )** Gli incarichi a tempo determinato, ricorrendone i presupposti di legge, saranno conferiti secondo il criterio della rotazione a partire – ovviamente - dal miglior posizionamento nella suddetta graduatoria

triennale di “non assegnarsi di posti”, con scorrimento decrescente. Detti incarichi saranno conferiti dai capi area, previa informativa al CDA e nulla osta del Presidente.

**Art. 7 )** In caso di sopraggiunta vacanza di posto in organico, il Capo del Personale provvede, previa informativa al CDA, alla consequenziale assunzione a tempo indeterminato del nuovo dipendente, osservando l'ordine dalla più volte ripetuta graduatoria triennale, a partire – ovviamente - dal miglior posizionamento nella suddetta graduatoria triennale, con scorrimento decrescente.

**Art. 7 bis )** Qualora il dipendente da assumersi a tempo indeterminato per effetto della dedotta sopraggiunta vacanza di posto in organico fosse già impegnato in altra attività a tempo determinato per pregressa relativa necessità aziendale, il medesimo avrà la facoltà di lasciare – entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione del proprio diritto all'assunzione a tempo indeterminato - il posto ricoperto con contratto a tempo determinato per addivenire alla predetta assunzione a tempo indeterminato.

## **CAPO II – PROCEDURA SELETTIVA**

**Art. 8 )** Si ribadisce che come anticipato all'art. 3 del presente regolamento, il reclutamento del personale da assumere a tempo indeterminato e quello funzionale alla formazione della graduatoria triennale di cui al predetto art. 4 avviene mediante procedura selettiva, affidata a società specializzata da individuarsi a mezzo gara ad evidenza pubblica. Tanto, conformemente ai principi di affidamento della selezione a esperti di comprovata esperienza e di inibizione dalla partecipazione alle commissioni deputate alle procedure di selezione di coloro che ricoprono cariche politiche o sindacali .

**Art. 9 )** La Società affidataria dovrà svolgere la procedura selettiva osservando i seguenti criteri, che la Sviluppo Campania S.p.A. indicherà nella lettera d'invito alla gara, e che sono conformi a quelli indicati dal comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

**Relativamente alla pubblicità della procedura di selezione:** pubblicazione del bando di selezione sul sito internet della Società per 10 giorni ; pubblicazione di estratto del bando per due giorni nell'arco di una settimana, su un quotidiano a tiratura nazionale con inserto locale e su un quotidiano cittadino.

**Relativamente ai requisiti d'accesso :** rispetto delle pari opportunità; eventuale titolo specifico per l'espletamento dell'attività lavorativa, titolo di studio da indicarsi in relazione alle relative figure professionali; certificato di sana e robusta costituzione; godimento dei diritti politici ; assenza di interdizione anche temporanea dai pubblici uffici; raggiungimento maggiore età non inferiore ai 18 anni; non essere stato esonerato dall'avvio al lavoro per motivi disciplinari non essere stato licenziato per motivi disciplinari.

**Relativamente ai criteri per la selezione del personale:** sommatorio punteggio attribuito a:

- curriculum professionale;
- prova tecnico/pratica;
- prova psico/attitudinale;
- colloquio personale con specifica finalità di individuazione dei profili motivazionali dei candidati.

**Art. 10 )** Relativamente alla specificazione oggettiva e trasparente dei suddetti criteri di selezione. Poiché la Sviluppo Campania S.p.A. ha l'assoluta necessità di ottimizzare il rapporto costo del lavoro/produttività , la stessa, in funzione delle assunzioni a tempo indeterminato e più in generale delle selezioni del personale, ha necessità di privilegiare, nell'ordine :

- l'esperienza lavorativa già maturata;



- la capacità pratica già acquisita;  
- l'attitudine allo svolgimento delle relative attività lavorative;  
- la chiara volontà di svolgere le mansioni per le quali si partecipa alla procedura selettiva,  
la Società di selezione, nell'espletamento della procedura selettiva e nell'attribuzione dei punteggi, dovrà assegnare gli stessi secondo i seguenti indici e criteri decrescenti:

- **Primo punteggio**: al curriculum professionale, comprovante l'esperienza specifica lavorativa maturata. A parità di anni di esperienza, attribuzione di preferenza al personale occupato presso pubbliche amministrazioni, ovvero presso società partecipate pubbliche.
- **Secondo punteggio**: prova tecnico/pratica, funzionale alla verifica oggettiva circa la capacità pratica e le relative modalità esecutive delle attività lavorative da espletare. Anche per tale prova, in caso di parità nel punteggio, attribuzione di preferenza al personale occupato presso pubbliche amministrazioni, ovvero presso società partecipate pubbliche.
- **Terzo punteggio**: prova psico/attitudinale, funzionale alla verifica dell'attitudine allo svolgimento delle mansioni da eseguire, anche in relazione al rapporto atteggiamento psicologica / espletamento delle mansioni suddette.
- **Quarto punteggio**: colloquio personale con specifica finalità di individuazione dei profili motivazionali dei candidati, funzionale alla verifica dell'effettiva volontà, consapevolezza e gradimento di svolgimento dell'attività lavorativa oggetto di selezione.

#### **Art. 11) Disposizioni finali**

Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni normative vigenti in materia.

Napoli, 15 aprile 2016

Sviluppo Campania S.p.A.  
Il Presidente  
(Umberto Minopoli)

